

Formation Continue 2015 – 2016

MASTER II « Ressources Humaines »

Management des compétences et conditions de travail

DU RSA A L'INCLUSION SOCIO - PROFESSIONNELLE

Etude réalisée auprès de 40 Bénéficiaires du RSA qui ont intégré le PLIE MPM Centre

(Dispositif d'accompagnement individuel à l'emploi)

♦ Mémoire de recherche réalisé par Régis **BRIZI** ♦

*Sous la Direction de Sandrine **MADONNA***

Avertissement aux lecteurs

« Les analyses exprimées dans ce Mémoire sont celles de l'auteur et ne sauraient engager la Directrice du Mémoire ou Aix Marseille Université »

« Ce travail de recherche est écrit de ma main. Tous les emprunts à des travaux existants sont clairement encadrés par des « » et en italique, avec l'indication de la source en bas de page, en bibliographie ou bien dans le corps du Mémoire »

Régis BRIZI

Remerciements

Sandrine MADONNA qui a toujours été d'une écoute et d'une aide précieuse.
Ce qui m'a permis d'être guidé dans mon travail et m'aider à trouver des solutions pour
avancer.

A tous les professeurs de la promotion Master II « RH » 2015 – 2016.

A toute l'équipe pédagogique de la formation continue et particulièrement à
Valérie PENCENAT qui a toujours fait preuve de disponibilité.

A toutes les personnes (Chercheurs, Economistes, Professionnels de l'insertion, Cadres RH)
qui ont accepté de me recevoir pour échanger, partager et surtout me transmettre de riches
informations qui ont été essentielles dans la construction de ce travail de recherche.

A tous les anciens adhérents du PLIE MPM centre que j'ai pu recontacter pour les besoins de
mon étude et surtout aux 6 personnes interrogées qui m'ont permis de faire un travail de
qualité grâce à leurs implications et à la richesse de leurs discours.

A tous mes proches qui ont compris l'importance pour moi de ce Master II et qui m'ont
soutenu, encouragé dans ce projet pour reprendre des études à 40 ans...après avoir quitté la
Faculté Colbert en 1999.

RESUME

L'éloignement du marché du travail, la perte de liens (professionnels, familiaux, amicaux ...) l'isolement social, sont les principaux facteurs de **précarité**, de **vulnérabilité**.

Ce sont des processus qui peuvent conduire jusqu'à l'**exclusion**.

A contrario, l'**emploi** est un levier d'**inclusion** et surtout de **reconnaissance** sociale.

Ainsi, notre travail porte sur l'analyse de **40 Bénéficiaires du RSA** (BRSA) qui ont obtenu et tenu un **emploi stable** (*CDI, CDD supérieur à 6 mois, Intérim de plus de 6 mois*) avec l'appui d'un **dispositif d'accompagnement individuel à l'emploi**.

Ce dispositif, qui est le **PLIE MPM Centre**, a pour objectif de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

L'étude a permis d'identifier que les BRSA, qui sont dans une situation de **désaffiliation**, de **disqualification sociale** ne sont ni inclus, ni exclus.

En effet, cette population précaire est dans une situation « d'entre-deux » que l'on qualifie d'« **acclusion** ».

Cette situation d'une durée indéterminée, est marquée par la discontinuité et le blocage entre travail précaire et inactivité. Cette position, ne permettant pas de franchir ce seuil, ils ne sont pas en mesure de basculer vers l'inclusion.

Notre étude a identifié cette position comme étant « **liminaire** ».

L'analyse de 6 entretiens nous permet d'explorer en quoi un accompagnement individuel à l'emploi est un levier efficace pour favoriser le passage d'un statut à l'autre, (acclusion vers inclusion) et en quoi il favorise l'inclusion professionnelle.

Cette étude permet aussi d'analyser ce que peut impliquer un emploi stable dans leur vie sociale et professionnelle.

Ainsi, les premiers contacts avec l'accompagnateur à l'emploi et avec les entreprises sont déterminants en termes d'intégration et de reconnaissance ultérieures.

De plus, cette étude de recherche (via les entretiens) a aussi permis d'aboutir à « l'**Empowerment** », qui a mis en avant le « **pouvoir agir** » des BRSA comme étant une des clés de voute d'un **accompagnement à l'emploi** efficient.

SOMMAIRE

Avertissement

Remerciements

Résumé

Introduction

Problématique
Méthode du Mémoire

Page 1

Page 5

Page 6

Préambule

Présentation du PLIE MPM Centre
Missions de l'accompagnateur à l'emploi
Présentation de l'objet de l'étude
Quelques indicateurs RH

Page 7

Page 7

Page 7

Page 10

Page 11

► PREMIERE PARTIE : NI INCLUS...NI EXCLUS

Page 12

I LES BENEFICIAIRES DU RSA (BRSA)

Page 13

1 / Le RSA : Une injonction paradoxale

Page 13

1.1 Droits et devoirs des BRSA

Page 13

1.2 Détecter les BRSA

Page 14

2 / Des facteurs « excluants »

Page 16

2.1 Identification de la population étudiée

Page 16

2.2 Les « freins périphériques »

Page 19

3 / Bilan et hypothèses

Page 22

II UNE POPULATION VULNERABLE – PRECAIRE

Page 23

1 / De la vulnérabilité à la désaffiliation

Page 23

2 / La « disqualification sociale »

Page 26

3 / Les « liens »

Page 29

4 / Bilan et hypothèses

Page 31

III UNE SITUATION INTERMEDIAIRE

Page 33

1 / Inclus ou Exclus ?

Page 33

2 / L'acclusion

Page 34

3 / La liminarité

Page 35

4 /	Bilan et hypothèses	Page 36
IV	BILAN GLOBAL PREMIERE PARTIE	Page 37
▶	DEUXIEME PARTIE : DU PRECARIAT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIE	Page 38
I	ALTERNANCE ENTRE TRAVAIL ET INACTIVITE	Page 39
1 /	Le précarat	Page 39
2 /	L'apprentissage du marché du travail	Page 40
3 /	L'accès rapide à « l'emploi durable »	Page 41
4 /	Bilan et hypothèses	Page 42
II	LES ENJEUX DE L'ENTREPRISE	Page 43
1 /	L'entreprise comme levier d'intégration	Page 43
2 /	Regards croisés de « recruteurs »	Page 44
3 /	Bilan et hypothèses	Page 45
III	L'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIE	Page 46
1 /	40 parcours vers « l'emploi durable »	Page 46
2 /	La segmentation du marché du travail	Page 48
2.1	<i>Le CDI : Une denrée rare</i>	Page 48
2.2	<i>Les contrats aidés (CUI CAE) : Un levier pour entrer sur le marché du travail</i>	Page 49
3 /	Bilan et hypothèses	Page 50
IV	BILAN GLOBAL DEUXIEME PARTIE	Page 52
▶	TROISIEME PARTIE : L'ENQUETE	Page 53
I	PRESENTATION	Page 54
1 /	La population interrogée : Les critères	Page 54
2 /	Enjeux de l'enquête et thèmes abordés	Page 58
II	L'ANALYSE GLOBALE	Page 59
1 /	Discours et occurrences	Page 60

1.1	<i>Style Argumentatif</i>	Page 60
1.2	<i>Style Enonciatif</i>	Page 62
2 /	Bilan et hypothèses	Page 62
▶	QUATRIEME PARTIE : ANALYSE QUALITATIVE DE L'ENQUETE : DE L'ENTREE SUR LE PLIE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIE	Page 63
I	L'APPROPRIATION DE L'OUTIL DE GESTION DE PARCOURS : PLIE MPM Centre	Page 64
1 /	Application et adaptation	Page 64
2 /	Une appropriation influencée ?	Page 67
3 /	Bilan thématique sur l'appropriation	Page 68
II	L'ACCOMPAGNATEUR A L'EMPLOI : QUEL ROLE ET QUELLE POSTURE ?	Page 69
1 /	La notion d'accompagnement	Page 69
1.1	<i>« Médiateur de sens » et « Réducteur de complexité »</i>	Page 69
2 /	L'Empowerment	Page 73
2.1	<i>Le « Pouvoir agir »</i>	Page 74
3 /	Accompagner Vs Guider	Page 75
3.1	<i>« Accompagner » selon les adhérents</i>	Page 75
3.2	<i>« Guider » selon les adhérents</i>	Page 78
4 /	Le levier du « Lien »	Page 79
4.1	<i>Une « base relationnelle forte »</i>	Page 79
4.2	<i>Une relation « désincarnée » : Un écueil à éviter</i>	Page 81
5 /	Bilan thématique sur l'accompagnateur à l'emploi	Page 83
III	L'EMPLOI DURABLE : UNE INTEGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	Page 85
1 /	Les différentes « Intégrations »	Page 85
2 /	Travail – Intégration – Sociabilité	Page 87
2.1	<i>Le CDI comme levier « d'intégration assurée » ?</i>	Page 87
2.2	<i>Le CUI CAE comme levier « d'intégration incertaine » ?</i>	Page 91
2.3	<i>De l'emploi précaire à l'emploi pérenne : du CUI CAE au CDI</i>	Page 98
3 /	L'estime de soi	Page 101
4 /	Bilan thématique sur l'intégration sociale et professionnelle	Page 103

IV BILAN GLOBAL QUATRIEME PARTIE Page 106

L'EMPOWERMENT Page 110

Des leviers RH pour optimiser sa pratique

Conclusion Page 111

Bibliographie

Sommaire des annexes

Annexes

- ♦ Annexe I Grille d'entretien / Thèmes
- ♦ Annexe II 3 Histogrammes (Durée des parcours / Secteur d'activité / IPR)
- ♦ Annexe III 40 « Graphes chronologiques » - Légende
- ♦ Annexe IV Synthèse des 6 entretiens sous forme d'un tableau
- ♦ Annexe V Synthèse de chaque cooccurrence (Schémas) et entretien (Tableaux)
- ♦ Annexe VI Professionnels rencontrés dans le cadre de cette étude
- ♦ Annexe VII Fiche de suivi du Mémoire

TABLE DES ILLUSTRATIONS

♦ Tableau 1	BRSA Marseille 15 ^{ème} et 16 ^{ème} entre 2010 et 2015	Page 16
♦ Tableau 2	Population BRSA étudiée	Page 16
♦ Tableau 3	Niveau de qualification de la population étudiée	Page 17
♦ Schéma	des processus de précarisation	Page 24
♦ Schéma	Acclusion	Page 37
♦ Tableau 4	Typologie des IPR des 40 BRSA	Page 46
♦ Tableau 5	les secteurs d'activité	Page 47
♦ Tableau 6	Synthèse générale	Page 47
♦ Occurrences	bilan thématique « Appropriation »	Page 68
♦ Occurrences	bilan thématique « Accompagnateur »	Page 84
♦ Occurrences	bilan thématique « Intégration professionnelle »	Page 105

« Les professionnels de l'insertion ont pour mandat la prise en charge de publics en difficulté pour tenter de les réinscrire dans le cours ordinaire des échanges sociaux (...) Ce qui signifie, les aider à entrer sur le marché du travail ».

Robert CASTEL

« Le travail n'est pas seulement un facteur de production indispensable au fonctionnement de l'économie, il est aussi un élément structurant l'identité individuelle et le moyen unanimement reconnu de s'intégrer à la vie sociale »

Isabel Taboada LEONETTI, Vincent DE GAULEJAC

INTRODUCTION

“ Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ”

♦ Article 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ♦

Pourtant, au XXI^e Siècle, en 2015, près de 3 millions de personnes sont au chômage depuis plus d'un an¹, ce qu'on appelle dans le jargon socio-économique les « DELD », Demandeur d'Emploi Longue Durée.

A la fin des années 1970 où le terme « *précarité* »² apparaît, le chômage de masse fait son apparition. Selon l'INSEE, il atteint 5,3 % de la population active et touche 11,3 % des moins de 25 ans...et depuis cette date, de nombreuses politiques de lutte contre le chômage sont mises en place par tous les gouvernements successifs de la Vème République.

« *En France, plus de 80 dispositifs se sont succédés depuis la fin des années 70, ils ont ou avaient pour objectif d'améliorer l'employabilité des personnes sans travail* ». ³

On entend par employabilité la capacité de la personne à trouver ou retrouver rapidement un emploi dans ou en dehors de son entreprise.

En effet, du « plan Barre » en 1977 (1^{er} Ministre) au « Pacte pour l'emploi » de François Hollande en 2012, le traitement du chômage qu'il soit économique et social est devenu une des priorités majeures des mesures politiques qui se sont succédées.

Du *Pacte pour l'emploi des jeunes* en 1977 aux *Emplois d'Avenir, Emploi de Générations* en 2012, en passant par les *Travaux d'Utilité Collective (TUC)* (1984) ; *Contrat Emploi Solidarité (CES)* – *Contrat Emploi Consolidé* (1990) ou du *Contrat Première Embauche* (2006)... depuis environ 40 ans, un nombre important de « plan lutte anti chômage » a vu le jour avec comme priorité les jeunes (16 – 26 ans), les Séniors (plus de 45 ans) et les publics de plus en plus éloignés de l'emploi c'est à dire en difficultés d'insertion professionnelle avec

¹ Emission France Inter du 13 Janvier 2016 avec **Hédon Claire**, présidente d'ATD Quart Monde.

² **Cingolani Patrick**. (2015), « *La précarité* », Que sais-je ?, 4^{ème} Edition, PUF. pp 5-10.

³ **Cahuc Pierre, Zylberberg André**. (2005), « *Le chômage, fatalité ou nécessité ?* », Flammarion, p 173.

la mise en place en 1988, sous le Gouvernement de Michel Rocard le **Revenu Minimum d'Insertion (RMI)**.

Par la loi 88-1088 du 1^{er} Décembre 1988 « *le RMI est fondé sur une garantie réciproque : un revenu minimum assuré au bénéficiaire en contrepartie duquel celui-ci prend des engagements en vue de réussir son insertion professionnelle* »⁴

Selon **Robert Castel**, dans la préface de l'ouvrage « *L'insertion malgré tout* » de **Denis Castra** et **Francis Valls** (2007) c'est « *le travail qui détermine la configuration de l'existence sociale* ».

En revanche, toujours **Robert Castel** dans ce même ouvrage cité ci-dessus, il estime que « *beaucoup d'entre eux ne sortent pas par le haut du dispositif (RMI) mais « s'y installent », ou le quittent sans pour autant obtenir un emploi durable* ».

Ainsi, au regard de l'échec du RMI ou bon nombre de spécialistes socio-économiques et politiques sont d'accord pour dire que le « I » de RMI n'a pas joué son rôle afin de favoriser l'Insertion professionnelle des publics précaires.

En effet, selon **Serge Paugam**⁵ (2009) dans la préface de son ouvrage, il estime que « *rétrospectivement, on serait tenté de dire que le RMI constituait une utopie collective*» (...) « *Si l'on juge le RMI en fonction de ses effets sur le retour à l'emploi, il faut admettre la modestie du bilan....* »

Alors, pour remédier à cet échec du RMI, est mis en place le Revenu de Solidarité Active (RSA) par Martin Hirsch, nommé Haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté dans le Gouvernement de François Fillon le 18 Mai 2007 par la « *loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion.*»

⁴ **Rapport de la cours des comptes.** (Juillet 2011), « *Du RMI au RSA : La difficile organisation de l'insertion* ». www.ccomptes.fr

⁵ **Paugam Serge.** (2009), « *La disqualification sociale* », Préface à la nouvelle Edition « *La disqualification sociale 20 ans après* », 4^{ème} Edition, Quadrige, PUF, p XIII

Ainsi, depuis le 1er juin 2009, le **Revenu Minimum d'Insertion (RMI)** et l'**Allocation de Parent Isolé (API)** ont été remplacés par le **Revenu de Solidarité Active (RSA)** qui, de la même manière, garantit des ressources minimales.

Les allocataires direct du RMI, environ 350 000 en 1989, sont aujourd'hui 1 200 000 à être bénéficiaires du RSA⁶ soit plus de 1 million de personnes en situation de précarité, d'exclusion.

En effet, en ce qui concerne la précarité, dans l'ouvrage de **Maryse Besson** (2010)⁷, elle est définie « *comme insécurité dans le rapport de Joseph Wrésinski en 1987 ; dans les débats sur le RMI en 1988, l'expression désigne une menace pouvant conduire jusqu'à l'exclusion* ».

Ainsi, le sentiment de menace cité ci-dessus, à l'instar de **Robert Castel** dans l'ouvrage « *L'insécurité Sociale - Qu'est-ce qu'être protégé* » ? (2003) **l'insécurité provient d'une source** : « *l'instabilité sociale. Celui qui ne sait pas de quoi demain sera fait, qu'il soit travailleur précaire, chômeur, ou jeune construisant son avenir, finit par ressentir l'extérieur comme une menace* ». (p 25).

Des lors, face à cet écueil, dans quelle mesure un public en situation ou proche de l'exclusion peut-il aller vers « l'insertion », « l'inclusion » professionnelle ?

Qu'implique le passage, le déplacement d'un statut à l'autre de la part des personnes concernées ?

En quoi cette période « d'entre deux » peut-elle être (ou pas) un levier pour les publics en situation de vulnérabilité ?

Quels sont les effets de cette mutation sur ces mêmes personnes ?

Selon le philosophe **Francis Jeanson** (1922 – 2009), dans « *l'Insertion malgré tout* », (2008) de Denis Castra et Francis Valls, il estime qu'aujourd'hui nous sommes « *confrontés à un phénomène général de désintégration sociale plutôt qu'à un phénomène d'intégration (...)* Nous sommes dans une société d'exclusion, de déliaison, de moins en moins socialisante, de plus en plus dépersonnalisante. »

⁶ Data.caf.fr et INSEE

⁷ **Besson Maryse**. (2010), « *Sociologie de la précarité* », 2^{ème} Edition, Armand Colin, p 13.

En effet, dans une société individualisée, le manque de « liens », les carences de reconnaissance sociale et professionnelle peuvent avoir des conséquences néfastes sur les « parcours de vie » des personnes concernées.

Comment dès lors endiguer les qualificatifs décrits par **Francis Jeanson** et optimiser le phénomène d'intégration ? Par une politique d'insertion professionnelle via des dispositifs adaptés aux publics concernés ?

En quoi ces dispositifs pourraient-ils créer (ou recréer) des liens auprès de la population proche de l'exclusion ?

Dans quelle mesure lier des « liens » via un dispositif peut-il avoir un effet sur le sentiment d'insécurité sociale ?

Selon **Robert Castel**⁸, les politiques d'insertion « *obéissent à une logique de discrimination positive : elles ciblent des populations particulières et des zones singulières de l'espace social, et déploient à leur intention des stratégies spécifiques (...)* Les politiques d'insertion peuvent être comprises comme un ensemble d'entreprises de mise à niveau pour rattraper cette distance par rapport à une intégration accomplie (un cadre de vie décent, une scolarité normale, **un emploi stable,**) » etc.

D'où la question qui s'impose : Insertion de qui ? Insertion par quoi ?

S'agit-il de leur proposer de reconquérir un statut professionnel par l'emploi stable, qui constituera leur véritable chance d'être socialement reconnus ?

L'obtention d'un emploi stable comme le stipule **Robert Castel** ci-dessus permet-il vraiment de sortir de la précarité ?

Mais que doit-on entendre derrière les mots « emploi stable » et « précarité » ?

Même si le CDI à temps plein reste la norme statutaire pour la majeure partie des salariés, peut-il encore de nos jours être un levier pour sortir de la précarité, être un facteur pour favoriser l'insertion professionnelle ?

⁸ **Castel Robert.** (1995), « *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* », Fayard, Paris. p 418.

A défaut de CDI à temps plein, les autres types de contrats de travail, dits contrats atypiques (CDD, intérim, contrats aidés) prennent une ampleur de plus en plus importante avec un nombre croissant de leurs utilisations par les entreprises du secteur privé et du secteur public.

L'utilisation de ces contrats peut-il être un moyen pour sortir d'une certaine vulnérabilité ?

Quelle place peut occuper une telle pratique contractuelle auprès des publics qui en bénéficient ?

Quels peuvent être les effets de ces contrats auprès des bénéficiaires dans leur relation *de* travail et leur relation *au* travail ?

Ainsi, en quoi un CDD, une période en intérim, un contrat aidé constituent-ils des leviers vers l'inclusion professionnelle ?

Des lors, afin de favoriser le retour à l'emploi des publics les plus en difficultés, il existe des politiques publiques qui mettent l'accent sur des dispositifs d'aide et d'accompagnement individuel à l'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle.

En quoi l'accompagnement individuel proposé facilite-t-il l'appropriation du dispositif ?

Quels regards les bénéficiaires peuvent porter sur cet accompagnement et leur accompagnateur ?

Dans le cadre de leur parcours vers l'emploi, en quoi cet emploi durable une fois obtenu a-t-il un effet sur leur situation personnelle ?

Ainsi, en quoi l'accompagnement individuel à l'emploi est-il un facteur d'inclusion professionnelle ?

Notre analyse portera sur les parcours de 40 personnes bénéficiaires du RSA Socle du 15^{ème} et 16^{ème} arrondissement de Marseille qui ont trouvé et tenu un emploi dit « durable » entre 2010 et 2015 dans le cadre d'un accompagnement individuel à l'emploi avec le dispositif du PLIE MPM Centre⁹.

⁹ Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi – Marseille Provence Métropole Centre

► Notre travail s'articulera autour de 4 parties :

. Premièrement une analyse sera effectuée sur la situation atypique « intermédiaire » entre « exclu » et « inclus » des bénéficiaires du RSA (BRSA).

. Un deuxième axe portera sur une réflexion et analyse de leurs parcours vers l'emploi durable.

. Une troisième partie présentera l'enquête, les thèmes abordés et la population étudiée.

Dans cette partie, sera effectuée une synthèse globale des 6 entretiens.

. Une analyse qualitative complète des entretiens sera réalisée, au regard des 3 thèmes abordés, dans la quatrième partie.

. Pour terminer, une réflexion sous forme de tableau sera réalisée. Elle représentera des leviers RH pour optimiser notre travail de terrain au regard de l'approche théorique émergente.

Pour réaliser ce travail de recherche, j'ai choisi la méthode inductive. Cette démarche de recherche implique de poser le cadre de réflexion dans un contexte précis et d'utiliser ce contexte pour théoriser des pratiques de terrain.

En effet, la démarche propose une alternance entre la connaissance issue du terrain comme contexte de recherche et les apports théoriques.

Ainsi, les éléments théoriques ont pour principal objectif de faciliter la compréhension d'une réalité de terrain soumise à l'épreuve du recueil de données (étude de dossier, statistiques, entretien, etc.).

La démarche d'enquête devient un outil d'élaboration et de construction d'une réflexion dans un contexte donné.

In fine, il s'agit d'être en mesure de généraliser par une approche théorique des données d'enquête issue d'un terrain en particulier.

PREAMBULE

➤ **PRESENTATION DU PLIE MPM CENTRE**

Selon le cahier des charges de la prestation d'accompagnement à l'emploi¹⁰ :

« Le PLIE MPM Centre est un programme partenarial auquel participe le Fond Social Européen (FSE), l'Etat, la Région PACA, le Conseil Départemental des Bouches du Rhône, la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole et l'Acsé¹¹.

Il a pour vocation de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi de publics de premier niveau de qualification en grande difficulté d'insertion professionnelle et personnelle, dans le cadre de la mise en cohérence des politiques publiques de lutte contre l'exclusion.

Inscrite sur le territoire de Marseille, Allauch, Plan de Cuques, Septèmes les Vallons, l'action du PLIE porte sur des demandeurs d'emploi de premier niveau de qualification en capacité de se mobiliser dans la construction d'un parcours d'inclusion socioprofessionnelle active. »

Nous nous efforcerons de rendre compte dans les différentes parties de notre travail des notions telles que l'exclusion et l'inclusion.

➤ **MISSIONS DE L'ACCOMPAGNATEUR A L'EMPLOI**

Toujours, selon le cahier des charges, *« la fonction d'accompagnement à l'emploi a pour objet la construction et le suivi de parcours individualisés d'inclusion socio professionnelle active, prenant en compte la globalité des difficultés personnelles et professionnelles des publics, afin de mieux les préparer à l'emploi et leur permettre de l'occuper durablement. »*

Nous entendons par parcours, le fait de mobiliser des actions de droits commun, (c'est-à-dire l'ensemble des règles qui s'appliquent de façon générale à un territoire donné) et des actions

¹⁰ Cahier des charges PLIE MPM Centre (2016)

¹¹ L'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (Acsé) est l'opérateur des programmes sociaux en faveur des habitants des quartiers sensibles.

du PLIE MPM Centre pour pouvoir construire avec l'adhérent un itinéraire pertinent en adéquation avec ses objectifs, projets, « freins », le tout au regard du marché du travail local. La finalité du parcours est le retour à l'emploi durable et pérenne, termes que nous définirons ci-dessous.

✂ LES DIFFERENTES PHASES DE L'ACCOMPAGNEMENT SONT :

▶ **La Phase d'Entrée :**

1/ L'accueil, la réalisation d'un diagnostic socio professionnel pour évaluer si la personne est apte et surtout volontaire à intégrer le dispositif. Cette première étape dure environ 1 mois avec 3 à 5 entretiens.

2/ La construction du projet professionnel, la résolution des difficultés périphériques identifiées par la personne et l'accompagnateur telles que la santé, le logement, la famille.....

Cette première étape nous renvoie à la notion de la construction d'un lien (ou pas) avec l'Accompagnateur à l'Emploi.

En quoi les premiers contacts avec l'adhérent pourraient-ils être un levier pour la construction du parcours vers l'emploi durable ?

Cette notion sera abordée et analysée au cours de notre enquête auprès d'un échantillon représentatif des 40 personnes qui font l'objet de notre étude.

Durant la Phase d'Entrée (PE), l'adhérent n'est pas encore dans une phase de construction de parcours.

Au cours de la Phase d'Entrée (PE), l'adhérent et / ou l'Accompagnateur à l'Emploi peuvent prendre la décision de ne pas valider l'entrée en Parcours Actif.

La décision est motivée par différentes raisons : (liste non exhaustive)

- . Critères administratifs de l'adhérent non validés.
- . Non adhésion volontaire de l'adhérent (Abandon, déménagement...)
- . Raisons majeures. (Santé...)
- . Dispositif non adapté aux problématiques de l'adhérent.

▶ *Le Parcours Actif* :

3/ La construction du parcours vers l'emploi avec la mobilisation des actions de construction de parcours pour permettre à la personne suivie d'acquérir, de valoriser, d'actualiser ses compétences afin d'atteindre le niveau suffisant permettant sa mise en emploi.

4/ Le placement en emploi et le suivi dans l'emploi.

Pour information, le placement en emploi peut être assuré par 2 canaux que nous nommerons ainsi : (Légende Annexe III)

. *Réseau professionnel* c'est-à-dire par le PLIE MPM Centre via les Chargés Relations Entreprises (CRE) et / ou par l'Accompagnateur à l'Emploi (AE).

. *Réseau Personnel* de l'adhérent, c'est-à-dire que l'emploi a été trouvé par l'adhérent lui-même sans l'intervention du dispositif et de son AE.

Ces étapes dans le Parcours Actif nous renvoie à la notion d'autonomie (ou pas) de l'adhérent, de son appropriation (ou pas) du dispositif ainsi de « la place » qu'occupe son Accompagnateur à l'Emploi, en terme de rôle et de posture.

Ces problématiques seront abordées dans l'analyse de l'enquête.

▶ *La Sortie Positive* :

5/ Validation de la sortie en **Insertion Professionnelle Réussie** (IPR) des adhérents qui ont obtenu et tenu un emploi durable.

Cette étape essentielle nous renvoie à ce que pourrait impliquer un emploi durable dans la vie personnelle et professionnelle de la personne.

Cette analyse sera aussi effectuée au cours de l'enquête.

Selon le cahier des charges sont considérées comme IPR :

- *Les CDD ou CDI supérieur ou égal à 6 mois, supérieur ou égal à un mi-temps, hors chantier d'insertion, la sortie étant bien constatée aux termes des 6 mois.*
- *Le maintien d'une activité professionnelle rémunérée régulière d'une durée cumulée supérieure ou égale à 910 heures sur une période maximale de 9 mois (Intérim – contrats saisonnier, CDD multi employeur...)*

➤ **POPULATION QUI FAIT L'OBJET DE NOTRE ETUDE**

- ▶ Entre 2010 et 2015, j'ai suivi, accompagné en Parcours Actif **200 personnes**.
- ▶ Sur ces 200 personnes, **124 étaient au RSA Socle soit 62% de ma File Active**.
- ▶ Sur les 124 personnes bénéficiaires du RSA Socle, **62 sont sorties en IPR :**
 - . 40 IPR Emploi
 - . 19 IPR Formation (obtention d'un Diplôme)
 - . 3 IPR Création d'Activité
- ▶ Sur ces 62 personnes, **40 sont sorties en IPR Emploi** comme défini ci-dessus.

J'ai fait le choix de ne retenir que les « Sorties Emploi » qui sont les plus importantes en terme quantitatif et les plus représentatives des sorties du PLIE MPM Centre.

Une autre étude serait tout aussi légitime pour les personnes qui ont obtenu un diplôme ou ceux qui ont créé leur activité, bien que cette dernière soit très peu représentée avec seulement 3 créations d'activités sur cette période.

L'étude portera sur les parcours des **40 personnes bénéficiaires du RSA Socle (BRSA)** qui sont **sorties en IPR Emploi entre 2010 et 2015**, habitant le 15^{ème} et 16^{ème} Arrondissement de Marseille.

Ces personnes ont obtenu et tenu un emploi « durable » entre le 01.01.2010 et le 30.06.2015.

L'étude s'arrête au 30.06.2015 car pour les personnes qui ont obtenu et tenu un emploi « durable » à partir du 01.07.2015, les IPR seront validées 6 mois après, donc à partir de Janvier 2016.

Donc ne rentre pas en compte les personnes sorties en « emploi durable » depuis Juillet 2015.

✂ QUELQUES INDICATEURS RH :

Afin de mieux appréhender cette étude, il est important d'avoir quelques données pour disposer d'un regard éclairant et significatif sur la notion de « Parcours vers l'emploi durable ».

⇒ **20.7 Mois** : Durée moyenne d'un parcours¹² avec le dispositif du PLIE MPM Centre

. **23.5 Mois** pour les Femmes

. **17.9 Mois** pour les Hommes

⇒ **5.7 Mois** : Durée moyenne pour l'obtention d'un 1^{er} emploi de parcours (Contrat inférieur à 6 mois)

⇒ **15 Mois** : Durée moyenne pour l'obtention d'un emploi durable (Emploi de Sortie)

Pour avoir un regard éclairant et précis, nous invitons le lecteur à voir l'Annexe II (3 Histogrammes qui relatent la durée des parcours par secteurs d'activité et par IPR, ceci pour les Femmes – Hommes et toute la population, soit 40 BRSA)

¹² Le parcours débute au 1^{er} RDV avec l'Accompagnateur à l'Emploi (AE) et s'arrête après avoir tenu 6 mois l'emploi durable.

PREMIERE PARTIE

NI EXCLUS...NI INCLUS

1 / Le RSA : Une injonction paradoxale

Pour précision, « *le Revenu de Solidarité Active (RSA) assure aux personnes sans ressource un niveau minimum de revenu variable selon la composition du foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes âgées d'au moins 25 ans*¹³. »

Pour bénéficier du RSA « Socle », qui fait l'objet de toute notre population étudiée, il ne faut pas avoir d'activité professionnelle, pas d'allocation de retour à l'emploi (ARE), c'est-à-dire aucun revenu. La somme est ajustée en fonction des ressources de la famille. A titre d'exemple, une personne seule bénéficie de 524 Euros par mois¹⁴.

Tout d'abord, pour mieux appréhender notre étude, il y a une question que l'on doit se poser : Qu'implique cette réforme avec l'instauration du RSA auprès des bénéficiaires et auprès des acteurs de l'insertion professionnelle ?

1.1 Droits et devoirs des BRSA

Dans un article de « DARES Analyse ». (Février 2013), N° 008, p 2, il stipule que le « *bénéficiaire du RSA entre dans le champ des « droits et devoirs » (...) « l'un des objectifs de la loi était de mieux individualiser et différencier les parcours d'insertion ».*

Nous entendons par « *droits et devoirs* » le fait que le bénéficiaire s'engage à chercher et trouver un travail, en rétribution il pourra bénéficier d'une aide, d'une allocation. Ces personnes sont dans un processus de contribution – rétribution.

Ainsi, les personnes repérées et diagnostiquées entrant dans le champ « *des droits et devoirs* » vont être orientées vers des organismes du service public comme Pôle Emploi ou vers un organisme comme le PLIE¹⁵.

Dans cette loi, il y a aussi la notion de « référent unique », c'est-à-dire une personne qui doit assurer le suivi du bénéficiaire avec pour fonction l'accompagnement à l'emploi.

¹³ Service-Public.fr

¹⁴ Caf.fr

¹⁵ Pour information, Pôle Emploi est le premier prescripteur vers le PLIE MPM Centre

Ainsi, un Contrat d'Engagement Réciproque (CER) est établi entre le bénéficiaire et l'institution désignée, en l'occurrence ici le PLIE MPM Centre.

Ces notions de « *droit et devoirs* » et « *d'engagements réciproques* » renvoient auprès de certains économistes et sociologues à un processus d'injonction paradoxale, c'est-à-dire mettre les personnes entre deux obligations contradictoires.

En effet, au regard de leur situation personnelle, professionnelle (que nous allons analyser), les BRSA (Bénéficiaires du RSA), sont par définition éloignés, voire très éloignés de l'emploi en cumulant souvent des problèmes dit « *périphériques* » (famille, santé, logement, mobilité...) Ainsi, les mettre dans une position centrale d'acteur qui s'engage à chercher et trouver un travail (même en étant aidés) peut les fragiliser et créer une stigmatisation à leurs égards avec des remarques telles que : « *S'ils ne travaillent pas c'est de leur faute* ».

Autrement dit, renvoyer la faute aux personnes qui sont a priori les plus vulnérables.

En effet, dans un article « *Politiques sociales et familiales* ». (Décembre 2009), N° 98, p112, **Serge Paugam** dénonce justement « *ces logiques qui visent à mettre les « pauvres » à tout prix sur le marché du travail en les incitant à accepter n'importe quel emploi* ».

Il estime que « *l'hétérogénéité des publics vulnérables est très mal retranscrite dans le débat public* ». Par conséquent, toujours selon **Serge Paugam**, les personnes peuvent se retrouver dans un « *mouvement de culpabilisation si important que les bénéficiaires eux-mêmes intériorisent cette nouvelle contrainte d'injonction à l'autonomie* ».

1.2 Détecter les BRSA

En revanche, pour être dans le « *circuit* » du retour à l'emploi et pour être dans une démarche aidante via un dispositif, il faut que les institutions (Pôle Emploi, CAF...) puissent déjà repérer, identifier les personnes qui seraient susceptibles de participer à ces dispositifs d'aide au retour à l'emploi.

Claudine Romani¹⁶, au regard de ses recherches et analyses sur « *l'Impact de l'article 9 sur la loi sur la simplification du RSA* », souligne le fait que les personnes qui sont susceptibles de bénéficier de cette allocation sont très nombreuses (au niveau national) mais elles n'en

¹⁶ **Romani Claudine**, Docteur en Sciences Economique, Chargée de mission au CEREQ de Marseille, Rencontré le 22.02.2016.

bénéficient pas toutes. Beaucoup d'individus, ne sont pas repérés, identifiés. Ils n'ont pas accès aux droits donc à l'accompagnement individualisé.

Selon elle, « *Le parcours du combattant (des bénéficiaires du RSA) c'est d'avoir accès aux dispositifs* ». Elle estime donc que les personnes que j'ai en suivi sont « *une exception* ».

En effet, il y a des formes de non recours aux allocations comme le RSA.

Selon **Phillipe Warin**¹⁷ dans les « Cahiers Français ». (Janvier Février 2016), N° 390, pp 1 - 59, dans L'Observatoire des Non Recours aux Droits et Services (ODENORE) nous pouvons définir 4 formes de non recours :

- . « *La non connaissance, lorsque l'offre n'est pas connu* ».
- . « *La non proposition, lorsque l'offre n'est pas activée malgré l'éligibilité du demandeur* ».
- . « *La non réception, lorsque l'offre est connue, demandée mais pas obtenu ou utilisée* ».
- . « *La non demande, quand l'offre est connue mais pas demandée, ou bien un droit ouvert mais la prestation non utilisée* ».

En effet, pour étayer les propos tenus ci-dessus, selon le « *comité national d'évaluation du RSA* », « *fin 2010, le taux de non recours au RSA Socle était estimé à 36%* » (...) « *en 2009 le gouvernement avait dépensé 3 millions d'euros pour une campagne nationale d'information* ».

Au regard de notre étude, nous pouvons affirmer que la population étudiée ne fait pas partie de cette notion de « non recours ». Toutes les personnes ont bien été repérées, identifiées et donc orientées vers un dispositif d'accompagnement individuel vers l'emploi, en l'occurrence le PLIE MPM Centre. A titre d'information, en 2014, 2180 personnes ont été suivies par le PLIE MPM Centre et plus de la moitié (52%) bénéficiaient du RSA¹⁸.

Une fois intégré le PLIE MPM Centre, nous allons observer, identifier les différentes difficultés des BRSA. Nous pouvons apercevoir que cette population cumule des problèmes qui peuvent être un frein, voire un obstacle à leur retour sur le marché du travail.

¹⁷ Directeur de recherche au CNRS, co-fondateur de l'ODENORE.

¹⁸ Source : Rapport d'activité du PLIE MPM Centre, 2014.

2 / Des facteurs « excluant »

2.1 Identification de la population étudiée

La population étudiée habite dans les 15^{ème} et 16^{ème} Arrondissement de Marseille, c'est un territoire très fortement touché par le chômage et beaucoup de personnes perçoivent les allocations telles que le RSA, comme le mentionne ce tableau ci-dessous.

Tableau 1 : BRSA Marseille 15^{ème} et 16^{ème} Arrondissement de 2010 à 2015¹⁹

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre d'allocataire du RSA « Socle »	8 978	8 978	9 045	9 050	9 723	9 389

Comme le mentionne ce tableau, beaucoup de personnes vivent d'une allocation d'assistance. Néanmoins, nous pouvons faire l'hypothèse que les prestations sociales, indispensables au demeurant, ne suffisent pas pour résoudre ce problème difficile de vulnérabilité exacerbée. Selon le site internet « *franceinfo.fr* » du 26 10 2015, « *le taux de chômage (à Marseille) y est très fort. De 19 à 27% selon les endroits. 40% pour la seule cité de la Castellane* », cité du 16^{ème} où habitent des personnes qui sont suivies par le PLIE MPM Centre.

Pour plus de précisions, voici le tableau 2 qui détaille la population qui fait l'objet de notre étude de recherche.

Tableau 2 : Population BRSA (15^{ème} et 16^{ème}) étudiée²⁰

14 FEMMES	26 HOMMES
SITUATION FAMILIALE . 11 célibataires – divorcées – séparées . 3 Mariées	SITUATION FAMILIALE . 13 célibataires – divorcés – séparés . 13 mariés et / ou en couple

¹⁹ Données transmises par **Sanzeri Joelle**, Directrice du Pôle Insertion 15^{ème} / 16^{ème}, Septèmes les Vallons, Rencontré le 29.02.2016.

²⁰ Informations via les dossiers « papiers » des adhérents.
Dossiers qui sont dans mon bureau au Centre Populaire d'Enseignement (CPE)

Nous pouvons constater que sur les 40 personnes, plus de la moitié, soit 24 personnes vivent seules suite à une séparation, divorce... Sur les 14 femmes, 7 vivent seules avec des enfants à charge.

En revanche, aucun homme célibataire qui a des enfants (6 parmi les 13), n'en a la charge.

Nous pouvons faire l'hypothèse qu'au regard de ces 2 tableaux, la population qui fait l'objet de notre étude est dans une situation de vulnérabilité, fragilité économique et sociale.

Ainsi, qu'implique cette vulnérabilité auprès de cette population ?

En effet, selon **Philippe Langevin**²¹ « *On ne peut pas isoler Marseille de son environnement économique et social lui aussi très dégradé* » (...) « *Le département des Bouches-du-Rhône est l'un des départements de France métropolitaine les plus affectés par la pauvreté d'un grand nombre de ses habitants* ».

A Marseille, « *la partie la plus performante de son économie offre des emplois qualifiés qui ne sont pas accessibles à des demandeurs, pour la plus grande part peu diplômés et peu qualifiés* ».

En effet, si nous notons la qualification des personnes suivies par le PLIE MPM Centre dans le cadre de notre étude de recherche, nous observons le constat suivant qui fait émerger un niveau de qualification modeste comme en atteste le tableau 3 suivant :

Tableau 3 : Niveau de qualification de la population étudiée

Sans diplôme	Niveau V ²²	Supérieur au niveau V ²³
19 personnes	12 personnes	9 personnes
13 Hommes 6 Femmes	9 Hommes 3 Femmes	5 Hommes 4 Femmes

²¹ **Langevin Philippe**, (23.03.2013), « *Marseille, ville pauvre? Une approche monétaire* » Maître de conférences, AMU, rapport consulté sur <http://secretariatsocialccr.org>

²² Niveau V (CAP – BEP Obtenu)

²³ Pour information, les 9 personnes qui ont obtenu un diplôme supérieur au niveau V, ils l'ont acquis hors France, c'est-à-dire dans leur pays d'origines soit en Algérie, Tunisie, Maroc, Russie, Arménie, Pologne. Le cahier des charges ne nous permet pas d'accompagner les personnes ayant obtenu en France un diplôme > au niveau V

Dans le langage commun, lorsque nous évoquons ces « situations de vie », nous entendons des terminologies, expressions, vocabulaires divers et variés.

En effet, comment pourrait-on nommer les personnes Bénéficiaires du RSA dans un parcours de recherche d'emploi ?

« Précaires », « fragiles », « assistés », « marginaux », « exclues »...ou bien d'autres terminologies plus adaptées ?

Si nous prenons les explications de **Julien Damon** (2014) dans son ouvrage « *L'exclusion*²⁴ », il estime que cette notion, (l'exclusion) peut prêter à confusion.

Un grand nombre de « mots » et de « maux » sont réunis pour essayer de définir et d'étayer cette notion, ce terme qui est très souvent utilisé dans le langage courant, le langage médiatique, le langage politique. En effet, ne parle-t-on pas de « lutte contre l'exclusion » ?

Toujours selon **Julien Damon** « *chômeurs de longue durée, mal logés, allocataires du RSA, handicapés, immigrés dit clandestins ou sans papiers, jeunes relégués dans les quartiers sensibles, sans domicile fixe peuvent être réunis sous la même appellation* ».

Il estime que l'on peut assimiler le terme « exclusion » au terme de « *la pauvreté, la misère, l'isolement, la ségrégation, le handicap, la discrimination, la précarité, le besoin* ».

Il affirme lui-même que la notion est « *toujours discutée* » bien que l'exclusion est « *un cumul d'handicaps, au-delà de la seule pauvreté monétaire* ».

Le lecteur pourra voir que cette notion requiert une définition « étendue » où l'on met beaucoup de concepts.

En effet, malgré l'étendue de cette définition, nous pouvons faire l'hypothèse que la population qui fait l'objet de notre étude peut rejoindre la définition ci-dessus.

Lorsque nous établissons un diagnostic socio professionnel avec les adhérents lors de leurs entrées sur le PLIE MPM Centre, nous évaluons et identifions leurs « freins » qui pourraient être un écueil dans leur recherche d'emploi.

²⁴ **Damon Julien.** (2014), « *L'exclusion* », Que sais-je ?, 4^{ème} Edition, PUF, pp 3-4

2.2 Les « freins périphériques »

Les différents « freins » dit « problèmes périphériques » sont classés en 7 catégories :

- ▶ *Budget*
- ▶ *Citoyenneté*
- ▶ *Communication*
- ▶ *Famille*
- ▶ *Logement*
- ▶ *Mobilité*
- ▶ *Santé*

♦ La problématique « **Budget** » est pratiquement celle la plus mentionnée par les personnes en parcours d'insertion professionnelle, ce qui peut valider la notion « d'exclu » évoquée par **Pierre Bouvier** (2005).

En effet, si l'on se réfère à la sphère macro-économique, comme l'évoque **Pierre Bouvier** dans son ouvrage « *le lien social*²⁵ », le terme exclusion, « *postule la quasi disparation des capacités d'accès aux bénéfices et aux qualités d'une société pourvoyeuse de biens et de services....il ne permet plus, faute de moyens économiques, l'accès aux biens et au mondes de la société de consommations* ».

En effet, les personnes aidées qui font l'objet de notre étude mentionnent quasiment toujours le fait qu'elles éprouvent de grande difficultés financières.

Ainsi, en quoi le fait d'avoir des carences financières peut-il déterminer la notion de « pauvreté », terme qui revient aussi souvent dans notre langage ?

Toujours selon **Julien Damon**²⁶, « *la pauvreté s'entend principalement comme absence ou insuffisance de ressources (monétaires notamment). La précarité désigne plutôt une fragilité des revenus et des positions sociales* ».

Il estime qu'en France, les personnes qui perçoivent des prestations du type RSA dont l'objectif est « *d'atténuer la pauvreté et la précarité* » sont considérées comme pauvres.

²⁵ **Bouvier Pierre**. (2005), « *Le lien social* », Gallimard, Collection folio, pp 250-263.

²⁶ **Les Cahiers Français**. (Janvier – Février 2016), « *Pauvreté et précarité* », N° 390, pp 8-9.
Article de **Damon Julien**, Professeur associé à Science Po.

Il définit donc la pauvreté avec une approche administrative (RSA) et une approche des conditions de vie avec la privation de certains biens et services.

En effet, quand nous évoquons la privation de certains biens, le « logement » est selon les adhérents un des facteurs qui est identifié comme un frein important.

♦ Ainsi, la problématique « **Logement** » est très justifiée car pratiquement toutes les personnes qui sont suivies habitent dans des cités classées en Zone Urbaine Sensible.

Selon la Conférence « *Contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale* ». (25 Novembre 2012), Rapport établi par **Barbaroux Catherine** et **De Foucauld Jean-Baptiste**, « *Un droit au parcours accompagné vers l'emploi, pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté* », p 6, il est établi qu'au niveau national, « *la pauvreté et l'exclusion sociale sont des phénomènes inégalement répartis : le taux de pauvreté est près de 3 fois plus élevé en ZUS que hors ZUS* ». Cet aspect peut jouer sur 2 facteurs.

Le premier en terme de qualité de vie, car les logements sont insalubres et pas du tout adaptés à la famille. Par exemple une femme avec ses 2 enfants dans un studio.

Le second facteur en terme « d'image » du lieu d'habitation, ils estiment que leur adresse est mal vue, stigmatisée, donc un frein à la recherche d'emploi.

Nous pouvons faire référence dans ce cas-là au « stigmaté » d'**Erving Goffman** repris par **Loïc Wacquant** par le biais des quartiers difficiles.

Selon **Erving Goffman**, un individu stigmatisé « *se définit comme n'étant en rien différent d'un quelconque être humain, alors même qu'il se conçoit (et que les autres le définissent) comme quelqu'un à part* »²⁷.

En effet, nous pouvons faire l'hypothèse que dans notre enquête qualitative, le lecteur pourra observer que l'image des quartiers peut non seulement être un frein à leur recherche d'emploi mais avoir une influence sur eux.

Cette analyse a été établie par **Serge Paugam** dans son ouvrage « *La disqualification sociale* ». (Op.cit. 5)

²⁷ Définition reprise sur Wikipedia.org, [https://fr.wikipedia.org/wiki/Stigmaté_\(Erving_Goffman\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Stigmaté_(Erving_Goffman))

Nous pouvons faire la synthèse de ces problématiques (Budget / Logement) par les propos de **Philippe Langevin**, toujours dans son rapport sur la précarité à Marseille quand il déclare que « *Les conditions de vie de près de 17 % des habitants sont extrêmement précaires* » (...) *Leur insertion économique et sociale est rendue très difficile par la pénurie d'emplois et de logements* ».

♦ Le frein « **Communication** » est aussi souvent évoqué, en effet, la plupart des personnes suivies ont des problèmes de savoir de bases, nombreux sont ceux qui ne maîtrisent pas ou maîtrisent mal le français.

Ainsi, si nous prenons en compte ces freins dit « problèmes périphériques », le lecteur pourra valider qu'une des finalités de cette « exclusion » va se « traduire par les conséquences d'une mise à l'écart, à distance », toujours selon **Pierre Bouvier**.

♦ Le frein « **Mobilité** »

En effet, parmi les 40 personnes, 26 n'ont pas le permis B, et parmi ceux qui ont le permis B, la majorité n'est pas véhiculée.

Si l'on ajoute à cela, une difficulté pour se déplacer en transports en commun liée à leurs lieux d'habitation qui sont à la périphérie de la ville et peu desservis par le bus, nous pouvons faire l'hypothèse que la mobilité est bien un frein au retour à l'emploi.

Selon la MDE (Maison de l'Emploi)²⁸, le problème de la mobilité est un frein majeur à Marseille. En effet, cet organisme estime que l'absence du permis B est un frein pour 45 000 Marseillais, soit les 2/3 des Bouches du Rhône.

²⁸ Information donnée par la Maison De l'Emploi le 04.04.2016 à la Cité des Métiers Marseille.

3 / Bilan et hypothèses

Comme nous pouvons l'observer, il existe bien des facteurs « dégradants » qui sont des symptômes d'une vulnérabilité, précarité.

En effet, il y a d'autres freins que nous avons mentionnés mais que nous n'avons pas développés. : La « Famille » ou plutôt l'absence de famille, la « Santé », où bien souvent les BRSA ont des soucis de santé, sont reconnus TH (Travailleurs Handicapés).

Nous pouvons faire l'hypothèse que ces « freins » ne sont pas un levier qui peut favoriser leur entrée sur le marché du travail.

En quoi ces facteurs « dévalorisants » ont-ils un impact sur les parcours, les trajectoires de ces personnes ?

1 / De la vulnérabilité à la désaffiliation

Tout d'abord, devenir précaire n'est pas un « *processus unique et linéaire* » comme le mentionne un article paru dans « Les cahiers Français »²⁹ (Janvier Février 2016).

Toujours selon ce même article, « *les parcours décrits soulignent le poids des déterminismes sociaux et des accidents de la vie* » auxquels sont confrontés les BRSA issus de notre étude.

« *Dans de très nombreux cas, les coups dur s'accumulent et interviennent tout au long des parcours de vie* ».

Au regard de cet article, nous pouvons faire l'hypothèse que la « *précarisation des trajectoires vient réorienter une partie, voire toute l'activité sociale des individus* ».

Nous pouvons donc observer que l'exclusion n'est pas un état qui arrive « du jour au lendemain », c'est tout un processus qui est traversé par différentes étapes, moments.

En outre, n'existerait-il pas une notion plus « fine », plus adaptée que la notion « exclue » qui est comme le rappelle **Robert Castel** un mot « *valise* » ?

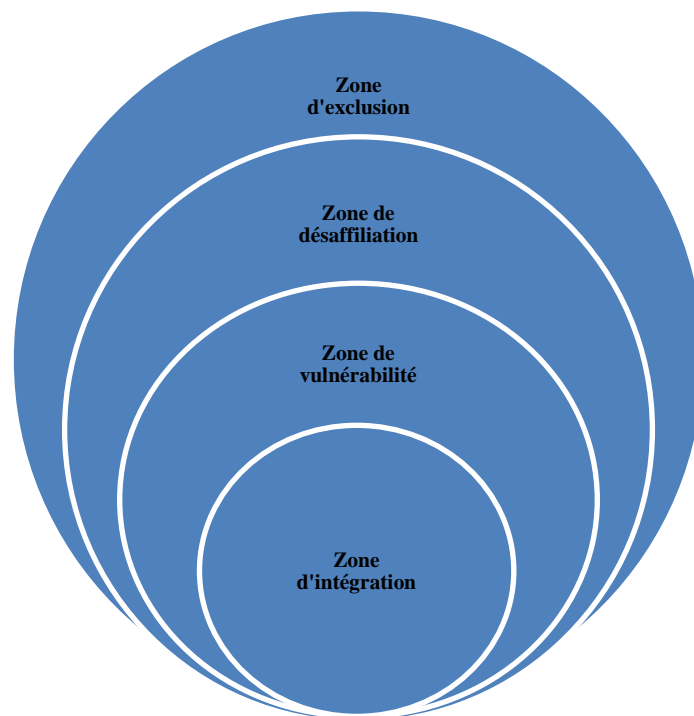
Selon **Robert Castel**, (Op.cit 8) le terme exclusion est un mot à manier avec prudence, « *il n'y a pas les « in » et les « out », mais un continuum de positions qui coexistent dans un même ensemble et se contaminent les unes les autres* » (...) « *L'exclusion n'est pas une absence de rapport social mais un ensemble de rapports sociaux particuliers à la société prise comme un tout. Il n'y a personnes en dehors de la société, mais un ensemble de positions dont les relations avec son centre sont plus ou moins distendues* ». Comme par exemple des anciens travailleurs devenus chômeurs, jeunes qui ne trouvent pas d'emploi, ou bien encore pour être plus précis la population BRSA qui fait l'objet de notre étude.

²⁹ **Les cahiers Français** (Janvier Février 2016), « *Entre pauvreté et exclusion : des trajectoires de précaires* », N° 390, pp 26 – 31, Article de **Morabito Léa**, Doctorante en sciences politique au CEE de Science Po, **Peugny Camille**, Sociologue, Maître de conférences à l'Université Paris 8.

En fait, il parle plutôt de la vulnérabilité de ces personnes car elles sont sur le « *fil* » et qu'elles « *peuvent basculer* » dans différentes zones.

Il y a une zone centrale qui est celle de « *l'intégration* », et plus la personne s'éloigne de cette zone, plus la personne se rapproche de la zone dite « *d'assistance* » ou « *d'exclusion* ».

Toujours selon **Robert Castel**, les processus de précarisation sont situés à « *l'articulation du rapport au travail, de l'insertion relationnelle et l'intégration sociale* » avec 4 zones que pouvons schématiser ainsi ³⁰:



L'ouvrage « *Sociologie de la précarité* » (2010), (Op.cit. 7) définit cette typologie analysée par **Robert Castel** de la manière suivante :

1/ Zone d'intégration qui garantit un travail permanent avec une solidité des supports relationnels.

2/ Zone de vulnérabilité qui renvoie à la précarité du travail et à la fragilité relationnelle.

3/ Zone de désaffiliation qui marque l'absence de travail et l'isolement social de la personne.

³⁰ Schéma réalisé par **Brizi Régis** (Auteur du Mémoire)

4/ Zone d'assistance avec comme facteur central l'absence de travail et d'insertion sociale.

Cet ouvrage explique que « *dans les années 60 – 70 une forte zone d'intégration pouvait permettre de contrôler la zone de vulnérabilité. Ainsi, la zone de désaffiliation était considérée comme marginale* ».

« *Aujourd'hui, la zone d'intégration se fracture, la zone de vulnérabilité en expansion qui elle-même alimente la zone de désaffiliation* ».

En effet, pour analyser plus précisément dans quelle situation peut se situer la population de notre étude, il faut prendre en compte 2 axes qui sont « l'axe travail » et « l'axe relationnel ».

Selon **Robert Castel**, pour chaque individu, « *son intégration dépend de sa situation par rapport à ces axes* ».

Les 40 personnes BRSA qui font l'objet de notre travail de recherche, ont comme nous l'avons observées précédemment, des facteurs « dégradants » qui caractérisent leurs trajectoires, leurs parcours, leur situations actuelles lorsque elles sont entrées dans le dispositif du PLIE MPM Centre.

En effet, carences financières, problèmes familiaux, éloignement géographique de leurs familles, lieux d'habitations dégradées et classées en ZUS, problèmes de mobilité, difficultés pour certains à maîtriser le français, solitude, isolement, le tout couvert par une absence de travail stable et pérenne.

Ainsi, au regard de ce diagnostic, quelles hypothèses sur leur situation sociale seraient la plus appropriée, toujours au regard des axes définies par **Robert Castel** ?

Le lecteur pourra faire l'hypothèse que ces personnes sont bien dans une situation où nous pouvons observer la conjugaison d'une absence de travail et d'une carence de lien, de filiation.

Ainsi, nous pouvons avancer l'idée selon laquelle ces personnes sont plutôt dans une situation de **désaffiliation**, qui marque l'absence de travail et l'isolement social de la personne.

Nous pouvons entendre par désaffiliation carence de filiation et absence d'affiliation.

En effet, la population a un manque de liens familiaux et un certain isolement liés en partie à leur éloignement du marché du travail.

L'hypothèse selon laquelle elles seraient aussi dans une situation de **vulnérabilité** ne doit pas être négligée car les personnes dans leurs parcours (comme nous le verrons ultérieurement) sont confrontées à la précarité du travail et à la fragilité relationnelle.

Nous pouvons observer que **Robert Castel** dans son ouvrage cité précédemment (Op.cit. 8) est sur une vision dite « macro » avec comme facteur central la notion du lien.

Autrement dit, les individus sont reliés à la société dans laquelle ils doivent jouer un rôle.

Nous sommes bien au sein de la question du lien social d'où les concepts de désaffiliation, de délitement, nous pouvons y voir un processus de « descente aux enfers », de perte identitaire, où le dernier rempart est la famille.

2 / La « disqualification sociale »

Pour en revenir à la notion du « Lien », **Serge Paugam** a fait aussi une analyse que l'on pourrait mettre en corrélation avec l'objet de notre étude.

Dans son ouvrage « *La disqualification sociale* » (Op.cit. 5), préface (pages XVII – XVIII), il fait état d'un isolement social et de la question du regard que l'on peut porter sur les populations concernées.

Serge Paugam est plus centré sur la question du statut de la personne, de l'impact du regard des autres sur la personne. Comment ces personnes vont le vivre, vont le ressentir ?

Nous sommes sur le registre de la perte identitaire.

Serge Paugam, à l'instar de **Robert Castel**, analyse la notion du lien dont la clé de voute se repose aussi sur 2 axes fondamentaux : L'axe travail, ou plutôt l'axe du non travail, et l'axe utilité, protection.

En effet, il estime qu'une « *faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble* ».

Ainsi, lors d'un entretien (30.05.2008) réalisé par **Nicolas Delandre** à « La vie des idées.fr », **Serge Paugam** insiste sur le fait que « *le lien social doit être associé au fondement essentiel qu'est la protection (je peux compter sur qui ?) et la reconnaissance à travers la question « est-ce que je compte pour quelqu'un ? », « quelle valeur j'ai dans la société, comment me définir socialement comme individu membre de cet ensemble social » ?*

La « *Disqualification Sociale* » a donc une double dimension : celle de la perte d'un certain nombre de protections et d'une certaine insécurité sociale, du fait de ne plus avoir un emploi stable, avoir rompu avec sa famille et de ne plus pouvoir compter sur une protection sociale universelle.

Ainsi, nous pouvons aussi faire l'hypothèse que la population étudiée soit dans une situation de « *Disqualification Sociale* », au regard des indicateurs RH que nous avons relevés et analysés.

De plus, au cours de notre analyse sur un échantillon représentatif, le lecteur pourra mieux appréhender ces notions de perte de liens, d'utilité, de protection.

Dans quelle mesure, la crainte de perdre deux dimensions essentielles de leurs liens sociaux, c'est-à-dire la protection et la reconnaissance ont-ils été un levier dans leur parcours d'accompagnement à l'emploi ?

Nous observons donc que la perte du lien est l'un des facteurs les plus prégnants.

Pour plus de précisions concernant les différents types de lien, **Serge Paugam** a réalisé récemment une analyse qui est apparu sur les « Cahiers Français »³¹.

Ainsi, que pourrait impliquer le chômage auprès des personnes en situation précaire, vulnérable ?

Autrement dit, en quoi une longue période d'inactivité professionnelle surtout en période de crise économique peut-elle avoir un impact sur la population qui fait l'objet de notre étude ?

Selon **Serge Paugam**, les personnes en situation de « *vulnérabilité sociale* », quand elles sont confrontées au chômage, il y a l'émergence de 2 aspects :

1^{er} aspect : « *La perte de confiance envers les institutions publiques* ».

En effet, nous pouvons mesurer cette caractéristique lorsque nous animons des informations collectives au sein de Pôle Emploi pour présenter le dispositif du PLIE auprès des personnes qui ont été repérées, identifiées et convoquées afin d'intégrer le dispositif.

³¹ **Les Cahiers Français**. (Janvier Février 2016) « *Pauvreté et vulnérabilité en période de crise* », pp 2 – 7.
Article de **Paugam Serge**

Voici un exemple de vocables que nous, professionnels de l'insertion entendons régulièrement, ce qui renvoi à l'analyse du Sociologue lorsque il évoque la perte de confiance et la défiance auprès des institutions publiques.

« *Ça sert à rien* » !

« *Vous allez nous trouver du travail* » ?

« *J'ai déjà fait plein de choses et je suis toujours au chômage !!* » etc etc.

Nous analyserons dans notre enquête en quoi les personnes interrogées ont un avis négatif sur les institutions.

2^{ème} aspect : « *L'affaiblissement de la sociabilité* »

En ce qui concerne ce dernier trait, il remarque que lorsque les « *solidarités familiales* » ne sont pas fortes, le risque de « *ruptures de liens sociaux* » est alors plus élevé, ce qui aboutit selon lui à une « *pauvreté disqualifiante* », c'est-à-dire d'une addition « *pauvreté* » et « *expérience du chômage* ».

Ainsi, au regard des parcours de vie des personnes qui font l'objet de notre étude et des indicateurs RH que nous avons abordés, nous remarquons très souvent un « *processus cumulatif de ruptures* ». (Déménagement, divorce, séparation, clandestinité, asile politique...) qui peut exacerber cette « *affaiblissement de la sociabilité* ».

<p>Le lecteur aura pu percevoir qu'un des facteurs les plus importants, est celui du « Lien ».</p> <p>Ce levier est très présent dans les analyses sur la « Désaffiliation » et sa « Disqualification Sociale ».</p>
--

3 / Les « liens »

En ce qui concerne les « liens sociaux », toujours au sein de cet article, **Serge Paugam** en évoque 4 différents et complémentaires qui sont la clé de voute d'un statut reconnu et valorisé au sein d'un groupe, d'une société.

Ces différents « liens », apportent aux personnes à la fois « *protection* » et « *reconnaissance* ». Il en mesure aussi les effets néfastes que cela pourra occasionner en cas de perte de ces liens.

► Le lien de participation organique ³²

Ce lien se rapporte aux rapports qu'entretiennent les individus entre eux au travail, et ce que le contrat de travail peut apporter comme protection.

Ce qui est sous-jacent au travers ce lien qui se détermine en situation de travail, ce sont les formes de reconnaissance au travail et l'estime sociale qui en découle.

A contrario, dans son ouvrage « *Le lien Social* »³³, il estime que les liens rares et occasionnels avec le marché du travail, le chômage, les situations d'assistants auraient comme impacts d'avoir « *le sentiment d'être inutile, d'avoir une identité négative, d'être en situation humiliation sociale* ».

► Le lien de filiation

Les liens qui sont noués entre parents et enfants.

Ce lien marque le fait que la personne peut compter sur sa famille et avoir une reconnaissance affective.

Il estime que son impact en cas de la perte de ce lien sera un déficit de protection qui engendrera une certaine impossibilité de compter sur sa famille en cas de difficultés.

Se joue aussi dans ce cas un déni de reconnaissance : « *Sentiment de ne pas compter pour sa famille* ».

³² Référence au sens du concept de solidarité organique élaboré par Emile Durkheim dans sa thèse de 1893 « *De la division du travail social* ».

³³ **Paugam Serge.** (2014), « *Le lien social* », Que sais-je ?, 3^{ème} Edition, PUF, p20.

► Le lien de participation élective

Les liens construits avec les amis, les copains... Là aussi se joue le rôle de la reconnaissance affective et le fait de pouvoir se sentir protégé par ses proches.

La perte de ce lien peut engendrer isolement relationnel et parfois rejet, « *abandon du groupe par ses pairs* », toujours selon **Serge Paugam**.

► Le lien de citoyenneté

Ce lien se caractérise par « *des individus réunis par un socle de droits et de devoirs au sein d'une communauté politique* ».

C'est-à-dire que la personne a des droits, une protection juridique et une reconnaissance comme un « *individu souverain* ».

Toujours selon **Serge Paugam**, une rupture avec ce lien pourra occasionner un « *éloignement des circuits administratifs, manque de confiance face aux institutions, vulnérabilité face aux administrations* ».

Son analyse repose sur le fait que le chômage aboutit en premier à une rupture de « *lien de participation organique* ».

En quoi la rupture du lien organique peut-elle avoir des conséquences sur les 3 autres liens ?

Une période d'inactivité, de chômage plus ou moins longue va-t-elle s'accompagner d'une rupture avec les autres liens, ce qu'il appelle un processus « *d'engrenage* » ou bien au contraire, le chômage va-t-il permettre de maintenir voire de renforcer les autres liens, ce qui l'appelle « *l'hypothèse de compensation* » ?

Il en conclut lors de cette enquête que les chômeurs voient une réduction de leurs amis.

« *L'absence d'emploi affecte la communauté dans sa globalité. Les échanges sociaux se réduisent* ».

Cependant, comme l'analyse porte sur 7 pays de l'Union Européenne, il remarque des différences selon les pays.

Dans les pays du Sud (Italie, Grèce, Portugal Espagne), il mentionne que les liens familiaux restent forts voire renforcés avec le rôle de la famille qui est très important, même culturel.

En France, « *le rapport avec la famille est moins présent lorsque les personnes sont en situation de chômage et de vulnérabilité* », il estime qu'il y a un processus de repli, un sentiment de honte qu'elles éprouvent auprès de leurs proches.

D'après **Vincent de Gauléjac**³⁴, le chômage est vécu comme une remise en cause de soi : « *les chômeurs se sentent inutiles au monde et privés des revenus indispensables à la survie, ils se vivent aussi comme des êtres sans valeur* ».

En effet, comme ils perdent le lien avec les autres au travail (le lien de participation organique), ils s'interrogent sur leur utilité sociale et leur attachement à la vie.

4 / Bilan et hypothèses

Ainsi, au travers de ces analyses, que peut impliquer l'absence de travail vers les personnes qui sont au centre de notre étude ?

Notre enquête devrait nous permettre d'y apporter une analyse précise afin de mieux comprendre en quoi le chômage peut avoir (ou pas) des effets sur leurs parcours, leurs trajectoires, leur vie personnelle.

En quoi le PLIE MPM Centre peut-il être un levier pour éviter le processus de descente aux enfers, qui peut amener à la perte identitaire ?

Au regard de ces analyses, au regard des indicateurs que nous avons au sujet des personnes BRSA de notre travail, nous pouvons faire l'hypothèse suivante :

La population étudiée est en situation de perte de liens, de carences professionnelles. Les BRSA sont vulnérables, précaires, fragiles, ils naviguent dans un « entre - deux », c'est à dire pas complémentent « exclus » et pas complètement « inclus ».

³⁴ **De Gauléjac Vincent, Taboada Leonetti Isabel.** (1994), « *La lutte des places* », Desclée de Brouwer, Paris, p 30

Ainsi, comment pourrait-on nommer cette période indéterminée et « d'entre deux », à laquelle est confrontée la population ?

En quoi une aide au retour à l'emploi via un dispositif pourrait-elle être un levier pour franchir un seuil à priori infranchissable dans cette situation « d'entre deux »?

Dans quelle mesure, un accompagnement individuel à l'emploi permettra-t-il de basculer (ou pas) vers la trajectoire de l'inclusion ou bien au contraire le dispositif permettra-t-il a minima de rester dans cette « zone intermédiaire » de l'assistanat ?

Quels leviers efficaces pourra-t-on identifier dans cette période indéterminée afin de basculer vers la « zone d'intégration » ?

De la zone de désaffiliation à la zone d'intégration, du précarité à l'insertion professionnelle réussie, c'est ce que nous allons essayer d'analyser au cours du chapitre suivante.

En effet, une synthèse des 40 parcours vers l'emploi durable sera réalisée en y identifiant les points clés. (Annexe III)

1 / Inclus ou Exclus ?

Nous ne pouvons pas affirmer que toutes les personnes sont « exclues ». Nous avons vu que la notion d'exclusion est assez large et complexe.

Pas complètement « exclu » car comme nous allons le voir dans cette seconde partie, au cours de leur parcours il y a des mises en emploi, une (re) connexion avec le monde de l'entreprise avec des emplois précaires...ce qui n'est pas pour autant un statut « d'inclus » à part entière.

La population étudiée n'est pas non plus « incluse », elle n'a pas de travail stable et pérenne, donc pas de revenus issus d'un contrat de travail qui leur permet d'avoir une vie économique sociale en corrélation avec ses espérances.

En effet, comme le stipule **Pierre Bouvier** (Op.cit. 25) « *L'inclusion désigne le statut de ceux qui jouissent de conditions positives en terme économique et social. Il est associé aux attributs et aux retombées de la société de consommation de masse* », et il convient toutefois d'associer à ces deux notions (Exclusion / Inclusion) « *une troisième variable qui permet d'aborder les dynamiques qui circulent entre ces deux oppositions* ».

Selon **Robert Castel**³⁵, « *pour ces publics précarisés, on peut observer qu'ils sont entrés dans une sorte de « zone grise », qui est caractérisé entre emploi et non emploi, ou travail et assistance* » (...) « *Dans la mesure où l'on demeure « en insertion », on demeure aussi délié de l'emploi stable, on flotte dans une sorte de no man's land, pas tout à fait exclu, mais pas non plus intégré* ».

³⁵ **Castra Denis, Valls Francis**. (2007), « *L'insertion malgré tout, l'intervention sur l'offre et la demande, 25 ans d'expérience* », Collection le travail en débats, Hors-série, Octarès
Préface de **Castel Robert**

2 / L'acclusion

Si l'on observe les parcours des personnes, dans la plupart des trajectoires (surtout pour les parcours intermédiaires et longs), nous pouvons noter des mouvements entre activités (CDD, Intérim, stage, formation, TRE...) et inactivités.

En effet, les personnes sont bien dans une zone « d'entre-deux ».

Parfois elles se rapprochent de la « zone d'intégration », parfois inversement, elles se rapprochent de la « zone d'exclusion »...sans accéder à ces zones.

Cette période d'une durée indéterminé est faite de mouvements que l'on peut qualifier de « pendulaires ».

Cette notion « d'entre-deux » a été développée par **Pierre Bouvier** (2005) dans son ouvrage où il estime que « *le binaire exclusion – inclusion est trop statique, qu'elle doit être complétée par une approche plus fine* ». Ainsi, cette troisième variable est l'acclusion.

Toujours selon **Pierre Bouvier** (2005) « *L'acclusion explicite les mouvements et les circulations que suscitent les passages de statut à statut, d'inclus à exclu ou d'exclu à inclus et les séquences devenant, sur la longue durée, rituelles de confrontation réitérée aux différentes instances : ANPE, mairies, services d'aides, associations etc.* » ...

En effet, nous pouvons noter cela au regard des parcours de la population qui font l'objet de notre étude : Inscription au Pôle Emploi, passage à la CAF, inscriptions au sein de dispositifs, demandes d'aide, passage au centre social, RDV avec l'accompagnateur à l'emploi etc. etc.

Ces personnes ont bien une « activité » au sein de leur « inactivité », mais cette activité ne peut pas être déterminée et surtout stable, elles ne sont pas inertes malgré le blocage.

Nous remarquons que « *l'acclusion ne s'inscrit pas comme l'inclusion et l'exclusion dans un état de relative stabilité* », comme le mentionne **Pierre Bouvier**.

3 / La liminarité

Toujours selon **Pierre Bouvier** (2005), nous pouvons déterminer la période d'acclusion à une situation de liminarité.

En effet, la notion de liminarité a son origine dans l'analyse des rites de passage développée par **Van Gennep** (1909).

Elle qualifie le moment où un individu a perdu un premier statut et n'a pas encore accédé à un second statut.

Ces rites se déroulent en 3 temps³⁶ :

. 1^{er} temps : « *Le rite préliminaire, dit de séparation, voit l'exclusion de la personne du groupe auquel il appartient* ».

. 2^{ème} temps « *Le rite liminaire est celui de la marge, rite pendant lequel la personne reste au seuil de la société* ».

. 3^{ème} temps : « *Le rite d'agrégation, postliminaire, voit le retour de la personne dans la société, doté d'un statut supérieur à celui qu'elle avait précédemment* ».

Ces rites ont pour fonction d'assurer un changement d'état ou de position sociale.

Nous pouvons considérer que c'est une étape de transition dont on ne peut pas définir la durée. La liminarité c'est une étape, un seuil infranchissable qui à un moment donné peut basculer d'un côté ou de l'autre.

Nous observons au regard des 40 parcours que cette période indéterminée de transition est marquée par la discontinuité.

Discontinuité qui pose problème, car selon **Jean Viard**, Directeur de recherches en Sociologie, Economiste de formation, dans l'émission « C dans l'air » sur France 5 du Vendredi 18 Mars 2016. Il évoquait les situations des Demandeurs d'Emploi Longue Durée avec ces propos : « *On ne sait pas gérer la discontinuité, on ne sait pas sécuriser la période de discontinuité* ».

³⁶ www.cairn.info/revue-societes-2012-1-page-81.htm.

Dartiguenave Jean-Yves, « *Rituel et liminarité* », Sociétés 1/2012 (n°115), p. 81-93

4 / Bilan et hypothèses

Ainsi, au regard de notre étude sur les BRSA, on peut faire l'hypothèse que ces personnes en tant que liminalité, mettent en évidence cette situation de seuil comme un trait essentiel de leurs conditions socioprofessionnelle.

Conceptuellement, il y a un modèle théorique de l'acclulsion qui dit que c'est le va et vient constant entre l'inclusion et l'exclusion qui crée ce seuil de liminarité, où à un moment l'individu va se retrouver bloqué.

Les personnes qui font l'objet de notre étude sont bloquées dans un mouvement pendulaire entre l'exclusion et l'inclusion.

Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que pour le PLIE MPM Centre, l'acclulsion est un espace de travail dans lequel il y a un mouvement, une veille active, une construction de « quelque chose » (accompagnement, résolution des problèmes périphériques, stage, travail....) pour faire en sorte qu'il y ait un basculement vers l'inclusion socio professionnelle.

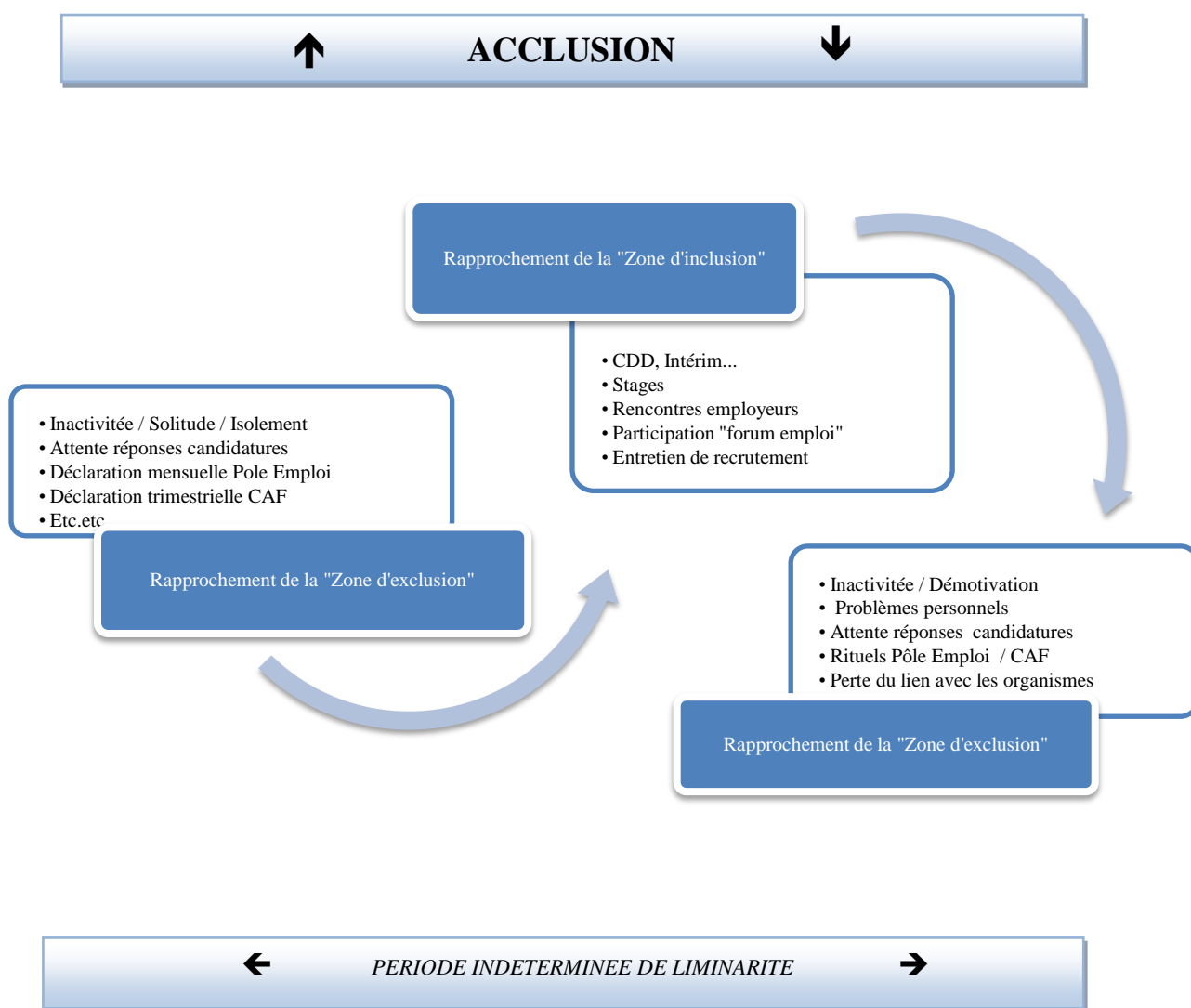
C'est au cours de notre enquête, que nous tenterons d'analyser cette problématique avec comme objectif de trouver les leviers pour faire basculer la personne vers l'inclusion.

IV BILAN GLOBAL PREMIERE PARTIE

Nous observons une discontinuité qui peut être successive et simultanée.

Pour synthétiser, résumer cette première partie, les concepts et notions abordés, il semble intéressant de le voir par ce schéma³⁷ et avec les propos de **Serge Paugam** qui au cours d'un entretien avec Télérama³⁸ résume très bien ce que nous avons abordé :

« La réalité de la pauvreté aujourd'hui c'est justement l'instabilité, il y a des processus de va et vient, des oscillations ».



³⁷ Schéma réalisé par **Brizi Régis** (Auteur du Mémoire)

³⁸ **Télérama**. (24 Novembre 2010), entretien avec **Paugam Serge**, pp 17 – 20.

DEUXIEME PARTIE

DU PRECARIAT A L'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIE

1 / Le précarier

Au regard des indicateurs RH et des analyses réalisées, nous avons posé les hypothèses selon lesquelles la population est dans une situation socio-économique précaire qui oscille entre travail et inactivité sans pouvoir franchir un seuil.

La précarité, la vulnérabilité de la population, nous pouvons aussi la mesurer avec cet indicateur suivant : Parmi les 40 personnes qui font l'objet de notre étude, seulement 7 ont déjà eu un CDI (en France), soit 15%.

Toujours parmi les 40 BRSA, 7 personnes n'ont jamais travaillé en France et ce, dès leur entrée au le PLIE MPM Centre.

Autrement dit, 7 personnes qui n'ont aucune connaissance du marché du travail local.

En revanche, elles ont eu des expériences professionnelles dans leurs pays d'origine, ce qui va permettre de mettre en évidence leurs compétences dans le parcours vers l'emploi durable.

Nous pouvons observer donc que très peu de personnes ont pu bénéficier d'un emploi stable et pérenne.

Peu de personnes ont pu avoir cette protection liée au contrat de travail, notion qui selon **Serge Paugam** est très importante, comme nous l'avons vu précédemment.

Le lecteur pourra observer (Annexe III) que la grande majorité de cette population a oscillé entre emploi précaire (CDD, Intérim, Contrats aidés...) et chômage.

Il se présente une conjugaison d'emploi non stable (donc une faible protection et intégration) avec une période d'inactif plus ou moins longue, que les spécialistes nomment « le précarier ». Notion qui a été introduite par **Robert Castel**.

En effet, dans son ouvrage³⁹ « *La montée des incertitudes, Travail, protection, statut de l'individu* », **Robert Castel** analysait la création et l'évolution des minimas sociaux en France (RMI API RSA), à partir des transformations du travail et de la condition salariale.

³⁹ Extrait de **Travail et Emploi**. (Octobre – Décembre 2014), N° 140, pp. 49 – 68.

Selon l'auteur, « *les dérégulations du travail auraient contribué au développement d'un « précariat », une frange de travailleurs en deçà du salariat peinant à accéder au statut classique de l'emploi et aux protections qui lui sont attachées* ».

Serge Paugam, dans *Télérama* (Op.cit. 38) évoque aussi ces situations professionnelles : « *Depuis les années 80 le chômage de masse s'est développé, mais aussi la flexibilité de la main d'œuvre et du marché du travail, qui ont contribué à créer des statuts intermédiaires entre emploi et assistance* ».

Selon l'ouvrage « *La sociologie de la précarité* », (Op.cit. 7, p 112), « *Le précariat serait donc une nouvelle condition salariale, ou plutôt infra salariale qui se développe en deçà du statut de l'emploi classique et de ses garanties* ».

Ainsi, en quoi un parcours vers l'emploi durable via un dispositif d'accompagnement individuel implique cette notion de précariat ?

2 / L'apprentissage du marché du travail

Comme nous pouvons l'observer dans l'Annexe III qui retrace les 40 parcours, les mises en emploi de courtes durées se succèdent avec des intervalles d'inactivité plus ou moins longue. Ceci montre bien qu'il est difficile d'accéder directement et rapidement à un emploi de plus de 6 mois et a fortiori un CDI à temps plein.

Il y a des étapes qui semblent indispensables afin de parvenir à l'emploi durable.

Nous pouvons observer que le point central des parcours c'est d'essayer de faire rencontrer l'adhérent avec le monde de l'entreprise.

En effet, beaucoup de parcours ont comme similitude de nombreuses mises en emploi avec différentes entreprises.

Par exemple, les cas les plus éclairants sont les « Parcours 31 – 35 – 36 – 38 – 39 » avec une mise en emploi avec plus de 5 entreprises au cours de leur parcours.

Le cas le plus marquant est le « Parcours 35 ». En effet, cette personne a travaillé pour 10 entreprises différentes sur une période de plus de 37 mois. A contrario, le lecteur pourra observer qu'il existe bien des parcours assez courts, c'est-à-dire de moins de 12 mois avec des mises en emploi durable assez rapide. Comment peut-on expliquer cette mise en emploi rapide ?

3 / L'accès rapide à « l'emploi durable »

Du « Parcours 1 » au « Parcours 17 », que nous qualifions de parcours « courts », c'est-à-dire moins de 13 mois, nous observons des mises en « emploi durable » assez rapide.

Il n'y a pas eu d'études et d'enquêtes précises à ce sujet pour avoir une explication objective, mais nous pouvons faire des hypothèses.

Premièrement, il y a des opportunités de recrutement tel que : Les métiers Auxiliaire de Vie Scolaire, Agent de Médiation Urbain.

En effet, les professionnels de l'insertion ont connaissance et un lien avec un grand nombre d'organismes, d'entreprises.

Ainsi, nous sommes informés rapidement des opportunités de recrutement, informations que n'ont pas les demandeurs d'emploi que nous accompagnons.

Il faut pour cela les préparer aux TRE (Techniques de Recherches d'Emploi), c'est-à-dire travailler le CV, l'entretien de recrutement...

Souvent, les adhérents qui postulent sur ces métiers, n'avaient pas de projet professionnel défini sur ce métier.

C'est l'Accompagnateur à l'Emploi (AE) qui une fois l'information reçue sur les recrutements, informe et sollicite l'adhérent au regard de ses capacités à pouvoir postuler et tenir cet emploi.

Au regard de ces exemples, nous observons que faire des projets professionnels quand la personne est très éloignée de l'emploi n'est peut-être pas la solution la plus adaptée.

En effet, cette théorie est défendue par **Denis Castra et Francis Valls** (2007) dans leur ouvrage (Op.cit. 35).

Ces auteurs estiment que pour une personne en difficulté socioprofessionnelle, c'est le contact et les mises en relation directe avec l'entreprise qui ouvriront les possibilités de réflexion sur un projet à venir.

En fait, selon eux, c'est « en travaillant » que les projets, les trajectoires se construisent.

Cet analyse défendue par ces auteurs pourra être analysée aussi au regard de notre enquête de terrain auprès de 6 personnes.

4 / Bilan et hypothèses

Comme nous avons pu l'observer, un parcours vers l'emploi durable est difficilement prévisible en termes de durée, d'étapes à franchir, de mises en emploi préalable qui sont nécessaires, etc. etc.

En outre, le levier qui relie tous les parcours c'est la mise en contact rapide et fréquente des adhérents avec les entreprises et ce quels que soit les modalités. (Stages, CDD, intérim, informations métiers, forum emploi....)

Nous pouvons faire l'hypothèse que l'accompagnateur à l'emploi doit avoir comme idée directrice :

- ▶ L'importance des réseaux (professionnels et personnels)
- ▶ La réactivité dans les mises en relation, les présences après l'embauche pour appuyer l'entreprise lors de la période d'essai est un des facteurs décisifs.
- ▶ La réactivité des équipes est un des facteurs d'engagement des BRSA et ceci d'autant plus que leur période d'inactivité professionnelle a été longue.

Toujours selon **Denis Castra et Francis Valls** (2007) « *la position majoritaire est que l'on considère les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifié comme inadaptés au marché du travail* ».

Ainsi, il ne faut pas du tout considérer le BRSA comme inemployable, inadapté, car le risque est qu'il se perçoive et soit perçu comme tel par les employeurs, avec un risque de stigmatisation.

Nous observons bien le rôle prépondérant de l'entreprise dans la construction des parcours d'insertion professionnelle.

Ainsi, comment se positionne l'entreprise auprès des publics éloignés de l'emploi et quel rôle peut-elle s'attribuer ?

Et si le partenaire essentiel de l'insertion c'estl'entreprise ?

1 / L'entreprise comme levier d'intégration

Rober CASTEL, lors d'une conférence sur le thème suivant : « *Faut-il en finir avec l'insertion⁴⁰ ?* », estime que face au danger de l'individualisation dans l'insertion sociale, il propose le levier de « *l'insertion dans le collectif de l'entreprise* », sans toutefois nier que l'entreprise et le travail peuvent être destructeurs surtout face à des travailleurs pauvres.

Il estime que peu d'efforts sont faits par les entreprises pour accueillir, intégrer et surtout comprendre le public très éloigné de l'emploi.

Il faut un équilibre, une rencontre équitable, un cheminement ensemble, concomitant entre la personne en insertion et l'entreprise.

En effet, d'autres spécialistes de l'insertion professionnelle estiment que l'entreprise est le lieu qui doit être privilégié afin de favoriser une insertion réussie.

Ainsi, **Castra Denis, Valls Francis**. (2007), « *L'insertion malgré tout, l'intervention sur l'offre et la demande, 25 ans d'expérience* », font ce constat au regard d'une étude de 25 ans sur un public très éloignée de l'emploi.

Dans cet ouvrage, il est mentionné que s'il est vrai que l'insertion des personnes en difficulté est un « impératif national » (Article 1 de la loi sur le RMI en 1989), « *il devrait être évident aussi que les entreprises sont le partenaire essentiel des politiques d'insertion, dans la mesure où la on insertion provient le plus souvent de la privation d'emploi* ».

Ils estiment que « *C'est dans le cadre d'un rapport direct avec l'entreprise que se fera l'essentiel du travail d'insertion* » (...) « *Le plus important se joue lors du contact avec l'entreprise. Ce qui implique que la part la plus considérable du travail du professionnel de l'insertion se fait avec les employeurs* ».

⁴⁰ Conférence réalisée au studio du Freynois, Tourcoing (30 octobre 2008)
Upcroubaix.org/IMG/pdf/cahier19web-1.pdf

C'est dans cette démarche que s'inscrit l'accompagnement à l'emploi avec le PLIE MPM Centre.

C'est pourquoi il est mis en place au sein du dispositif, des partenariats avec des entreprises (secteur marchand et non marchand) qui sont volontaires pour faire du parrainage, des « informations métiers », autrement dit, sensibiliser les personnes au monde de l'entreprise.

Sensibiliser les personnes éloignées de l'emploi afin qu'elles aient un regard non stigmatisant sur les entreprises.

En effet, nous pouvons faire aussi le constat suivant, les entreprises, les « patrons » sont souvent stigmatisés par les personnes en perte de « lien organique », par la population éloignée de l'emploi.

Comme nous l'avons vu précédemment par l'analyse de **Serge Paugam**, les personnes vulnérables portent un regard négatif sur les institutions, les organisations en les stigmatisant.

2 / Regards croisés de « recruteurs »

Comme le lecteur peut le voir, l'entreprise doit être un des piliers centraux afin de favoriser l'insertion socio professionnelle.

Ainsi, la question que nous devons nous poser, c'est de savoir si les entreprises sont parties prenantes de cette approche intégratrice des publics précaires ?

Autrement dit, est-ce-que les organisations jouent « le jeu » et sont sensibles aux problématiques des publics éloignés de l'emploi.

Pour avoir une idée, un regard, des avis, je me suis rendu auprès de 2 entreprises et plus précisément auprès de 2 Responsables. (Annexe VI)

Un Responsable Adjoint d'un magasin de Prêt à porter, et un Chef de Secteur Grande Distribution. A noter que ces 2 entreprises connaissent bien le dispositif du PLIE pour justement accueillir des adhérents en tant que stagiaires (Vendeur, Employé Libre-Service, Hôte de caisse...) afin d'évaluer leurs compétences.

Quand je leur ai demandé pourquoi ils accueilleraient des publics précaires éloignés de l'emploi, voici leurs réponses éclairantes :

« C'est normal, je trouve que c'est normal d'aider des gens en difficultés... » (...) « si nous pouvons un peu les aider... »

Chef de Secteur Grande Distribution

Une autre réponse est plus personnelle, comme en atteste ses propos :

« Je connais bien ce public, moi quand je suis arrivé en France, à Marseille, je connaissais personne... (...) « J'aurais aimé avoir une aide, une entreprise qui me donne un coup de main « (...) « alors je trouve normal d'aider les gens pour le travail... »

Responsable Adjoint Magasin

Nous observons bien que dans ces 2 cas il y a une approche personnelle, une empathie envers ces publics.

Mais il y a aussi une démarche RH, en effet, quand je leur ai demandé en quoi ça pouvait les aider, leur réponses sont pratiquement semblables.

Nous pouvons résumer leurs réponses par ces mots :

« En fait, ça nous aide aussi pour les recrutements, on fait du « Sourcing »...ça permet aussi de connaître des profils pour des remplacements par exemple...d'être réactif... ».

3 / Bilan et hypothèses

Nous voyons donc bien le levier RH et l'importance du rôle de l'entreprise auprès de ce public.

Cette démarche de voir 2 responsables n'a pas pour objectif d'être représentative (ce n'est pas l'objet de notre étude), mais il me semblait très intéressant et légitime d'avoir le regard des employeurs vers un public qui éprouve des difficultés d'insertion professionnelle.

Nous pouvons faire l'hypothèse que « derrière » l'entreprise, ce sont les personnes responsables de la politique RH qui impulsent une politique d'insertion professionnelle.

Nous observons le rôle prépondérant de l'Organisation de par son personnel encadrant qui la constitue, car comme le remarque **Robert Castel**⁴¹ (2003) « les liens créés dans les collectifs de travail ont pu se créer même pour les travailleurs les plus démunis ».

⁴¹ **Castel Robert.** (2003), « L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé » ?, Edition du Seuil, p 46.

1 / 40 parcours vers « l'emploi durable » (Annexe III)

Cette partie va nous permettre au regard des indicateurs RH de notre étude, d'observer, d'analyser les contrats de travail, les secteurs d'activité qui ont permis aux adhérents du PLIE MPM Centre de sortir en IPR.

Afin d'avoir une vision très éclairante, voici 3 tableaux⁴² qui synthétisent 40 « sorties positives » du dispositif.

Autrement dit tous les types de contrats, les métiers, les secteurs d'activité.

Tableau 4 : Typologie des contrats des 40 BRSA

TYPOLOGIE DES CONTRATS
26 Emploi Aidés (CUI CAE)
7 CDI supérieurs à un mi-temps
4 Intérim longue durée (soit plus de 910 heures sur 9 mois)
3 CDD supérieurs à 6 mois et supérieurs à un mi-temps

⁴² Toutes les informations sont issues des dossiers (papiers) des adhérents et des données issues de la base de données du PLIE MPM Centre (« ditout PLIE »).

Une requête a été effectuée par William Simonet, « Chargé de mission réseau informatique » au PLIE MPM Centre, auprès de la population étudiée sur la durée 2010 à 2015.

Tableau 5 : Les secteurs d'activité

SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
14 contrats (35%)		26 contrats (65%)	
7 CDI 4 contrats intérim 3 CDD > 6 mois	50 % 28.5 % 21.5 %	26 CUI CAE (Soit 26 CDD de 6 mois ou 1 an renouvelables)	
3 femmes	21.5 %	10 femmes	38.5 %
11 hommes	78.5 %	16 hommes	61.5 %

Tableau 6 : Synthèse générale

FILIERES D'ACTIVITES	NOMBRE DE CONTRATS	TYPLOGIE DES CONTRATS	METIERS (Nombre de Contrats)
ACTION SOCIALE	9	9 CUI CAE	Médiateurs urbains (5) Auxiliaires de vie Scolaire (4)
PROPRETE	7	5 CUI CAE 1 CDI 1 CDD > 6 mois	Agent d'entretien et de propreté (7)
SANTE / SAP	7	6 CUI CAE 1 CDD > 6mois	Factotum (2) Aide à domicile (3) ASH (1) Aide Brancardier(1)
BTP	5	3 Intérim (+910 heures sur 9 mois) 1 CDI 1 CUI CAE	Coffreur (1) Aide Maçon (1) Grutier(1) Carreleur (1) Aide Plombier (1)
TRANSPORT / LOGISTIQUE	5	2 CDI 2 CUI CAE 1 Intérim (+910 heures sur 9 mois)	Chauffeur PL (1) Chauffeur VL(1) Chauffeur taxi (1) Agent de magasinage (1) Manutentionnaire (1)
HOTELLERIE RESTAURATION	4	2 CUI CAE 2 CDI	Aide de cuisine (3) Cuisinier(1)
SECURITE	3	1 CDI 1 CDD > 6mois 1 CUI CAE	Agent de sécurité et de surveillance (3)

Comme nous le montrent ces 3 tableaux, nous avons une vision éclairante de la typologie du marché du travail des 40 BRSA qui sont sortis du dispositif d'accompagnement individuel à l'emploi. L'objectif de cette partie n'est pas d'analyser de façon exhaustive les 3 tableaux.

En revanche, il est intéressant de faire un focus sur quelques points éclairants comme certains types de contrats qui caractérisent la segmentation du marché du travail.

2 / La segmentation du marché du travail

2.1 Le CDI : Une denrée rare

Selon l'ouvrage « *La sociologie de la précarité* » (2010) (Op.cit.7), « *la première difficulté qui pèse sur les personnes en situation de précarité et de trouver et conserver un emploi qui correspond à la norme c'est-à-dire un CDI à temps plein* ».

Selon « *Les Cahiers Français* »⁴³ « *...Le CDI apparaît à la fois comme la seule véritable solution pour s'en sortir et comme un horizon très lointain pour des individus ayant recours à des formes d'emploi précaires allant de l'intérim au travail au noir* ».

Justement en ce qui concerne le CDI, nous observons bien qu'il représente très peu de sortie positive.

En effet, nous pouvons dénombrer que 7 CDI. Tous les CDI sont issus du secteur marchand.

Nous pouvons avancer l'hypothèse que cela ne concerne pas seulement le tissu économique local.

En effet, selon le site internet « *lesechos.fr* » du 22 01 2015, « *Moins de 3 millions de CDI ont été signés en 2014, le total le plus bas depuis 2009* ».

Toujours selon cet article, « *Au quatrième trimestre 2014, selon les données provisoires publiées hier par l'Acos (la banque des Urssaf), seuls 722 000 CDI ont été signés.*

Ca constitue un point qui n'avait plus été atteint depuis cinq ans ».

Au final, 2.961.000 CDI ont été signés sur l'année 2014.

⁴³ **Les Cahiers Français** (Janvier – Février 2016), N° 390, « *Entre pauvreté et exclusion : des trajectoires de précaires* », (pp 26 – 31).

Article de **Morabito Léa** – Doctorante en sciences politique au CEE de Science Po

Peugny Camille – Sociologue, Maître de conférences à l'Université Paris 8

C'est 30.000 de moins qu'en 2013 et, surtout, le plus faible total annuel depuis 2009, au cœur de la crise.

Au regard de cette analyse, nous voyons la difficulté pour une personne précaire d'intégrer un marché du travail avec un contrat stable et pérenne.

2.2 Les contrats aidés (CUI CAE) : Un levier pour entrer sur la marché du travail

Comme nous le montrent les tableaux ci-dessus, ce sont les contrats aidés qui représentent plus de la moitié des IPR, soit 26 contrats / 40.

Tous ces contrats ont été signés dans le secteur non marchand (Associations, Collectivités, Administrations...)

Pour rappel, un contrat aidé est un contrat subventionné par l'Etat via une aide pour inciter à recruter un public en difficulté d'insertion.

Dans le quotidien du Monde du 25 Juin 2009, **Robert Castel**⁴⁴ envisage le RSA comme « *une incitation, du côté des employeurs, à maintenir et à proposer des emplois à bas salaires et à temps partiel puisque les salariés qu'ils recruteront ainsi seront déjà en partie subventionnés* »

Ce sont des contrats de 1 an renouvelable 1 fois à temps partiel (25 h / semaine environ).

En France, en 2012, selon l'article paru dans « DARES Analyse » (Mars 2014), « *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012* », 498 000 conventions de contrats aidés ont été signées dont 446 000 dans le secteur non marchand. 248 000 sont de nouvelles embauches et 220 000 sont des reconductions de contrat. Selon toujours cette étude de la DARES, les contrats aidés conclus en 2012 sont restés ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi en l'occurrence les BRSA.

En 2012, 63% des salariés recrutés en contrats aidés ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V (BEP CAP).

Les associations, c'est-à-dire le secteur non marchand ont embauché en 2012 plus de la moitié de nouveaux bénéficiaires des contrats aidés. En ce qui concerne les secteurs d'activité, 39% des CUI CAE concerne des métiers de services à la personne et à la collectivité.

⁴⁴ Article **Travail et Emploi**. (Octobre – Décembre 2014), N° 140, pp. 49 – 68

Cette étude de la DARES au niveau national correspond tout à fait au public qui fait l'objet de notre étude comme le montre le tableau 3.

Nous pouvons y voir une forte corrélation entre le marché du travail local et le marché du travail national.

Comme le mentionne **Patrick Cingolani** dans « *La précarité* » (2015) (Op.cit. 2) « *le traitement social du chômage avec ces contrats dit aidés multiplie les formes d'emploi à durée déterminée et les situations socioprofessionnelles intermédiaires* ».

« *Ces nouvelles professions sont des opportunités pour certains, mais ont souvent les traits de l'emploi précaire* ».

3 / Bilan et hypothèses

Nous pouvons observer que sur 40 parcours vers l'emploi durable, une grande majorité de contrats se concluent par des emplois dits « précaires » (CUI CAE, Intérim...).

Nous pouvons observer qu'il y a une segmentation du marché du travail :

D'un côté les emplois stables et pérennes (CDI à temps plein) et de l'autre les emplois non stables et non durables comme l'intérim, les contrats aidés.

Cette analyse a été réalisée par **Robert Castel** (1995), dans son ouvrage « *La métamorphose de la question sociale – Une chronique du salariat* », lorsqu'il évoque

« *Un marché primaire avec des employés bien formés, qualifiés, mieux payés, protégés et stables et un marché secondaire avec des salariés précaires, moins qualifiés, moins bien rémunérés* ».

Il estime que de nos jours il y a un réel risque de « *l'installation dans la précarité* » avec des parcours faits d'alternance d'emploi et de non emploi.

Lors de la Conférence du 10.02.2016 à la faculté Colbert, **Marlene Benquet**, Chercheuse au CNRS, évoque l'évolution du marché de travail en 3 points :

- ▶ Tertiarisation
- ▶ Précarisation
- ▶ Féminisation

En effet, nous pouvons mettre en adéquation ce constat au travers notre étude sur les 40 BRSA :

La plupart des emplois de sortie du dispositif sont des emplois de Services (Aide à domicile, Agent de médiation, Auxiliaire de Vie Scolaire...). Ces emplois sont occupés essentiellement par des femmes.

Ainsi, en quoi un emploi précaire telle qu'un CUI CAE de 1 an peut-il être ou pas un levier pour sortir de la zone de vulnérabilité ?

Quels regards portent les personnes qui sont dans cette situation contractuelles ?

Ces contrats les ont-ils aidés ou au contraire, ces personnes sont restées dans la précarité sociale et professionnelle ?

C'est au travers cette notion de « travailleurs précaires » qu'une analyse via une enquête sera réalisée dans les parties suivantes.

Nous essayerons de voir si un travail a priori précaire n'installe pas les personnes dans une situation qui pourrait les « *institutionnaliser avec le RSA un statut de travailleur pauvre / précaire assisté* », comme le déclare **Serge Paugam** dans son ouvrage (Op.cit. 5)

Nous nous efforcerons de vérifier si par l'emploi stable, les notions de « sécurité » et « stabilité » sont présentes, de par le regard des personnes interrogées.

Selon **Vanessa Di Paola**⁴⁵ « *La stabilité se définit par une relation d'emploi continue avec un même employeur, et ce quel que soit la forme contractuelle* » (je peux être en CDD, puis en intérim, pour finir en CDI par exemple) » et « *La sécurité renvoie au fait d'être en emploi de manière continue, même si il y a changement d'employeur, et si interruption il y a, elle doit être brève* »

Il faut bien sur penser ces concepts par rapport à leurs antonymes :

▶ **Instabilité** = Rupture de la relation avec un employeur.

▶ **Insécurité** = Succession de situations où le non emploi est récurrent voire long.

⁴⁵ **Di Paola Vanessa** – Rencontré le 17.03.2016 à la Faculté Colbert
Maître de conférence – Directrice du centre associé régional CEREQ d'Aix en Provence
LEST – Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

IV BILAN GLOBAL DEUXIEME PARTIE

Nous ne pouvons pas affirmer que le CDI garantie une assurance de sortie définitive de la précarité, il semble pouvoir offrir les meilleures garanties d'intégration professionnelles pour les personnes en situation de désaffiliation voire de disqualification.

Même si les contrats dits « précaires » sont utilisés en grand nombres par les Organismes (certains Economistes parlent d' « effet d'aubaine »), le lecteur peut remarquer du rôle prépondérant de l'entreprise comme « levier intégrateur ».

En revanche, pour parler d'inclusion professionnelle, selon **Claudine Romani** (Op.cit. 16), l'indicateur ce n'est pas le contrat de travail, le contrat durable ou précaire, mais l'indicateur est la « portabilité », (c'est-à-dire ce qu'il leur appartient) et l'employabilité de la personne.

L'indicateur serait : est-ce que leur degré d'employabilité a augmenté ou pas ?

Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que leur parcours au sein d'un dispositif d'accompagnement individuel à l'emploi augmente leurs compétences, leurs qualifications.

Un accompagnement leur permet d'avoir des règles qui sont valables et essentielles sur le marché du travail : Ponctualité, se présenter, réaliser des démarches, argumenter ses choix, projets... Cela devrait augmenter leur employabilité afin d'intégrer le marché du travail avec un emploi durable.

En quoi un emploi durable peut définir un type d'intégration ?

Que peut impliquer un emploi durable dans la vie sociale et professionnelle des personnes en situations précaires, vulnérables ?

C'est au travers une analyse que nous allons tenter de répondre à toutes les problématiques que nous avons soulevées tout au long de ces 2 parties.

TROISIEME PARTIE

L'ENQUETE

I PRESENTATION

Ce travail s'inscrit dans la continuité de la 1^{ère} et 2^{ème} partie.

L'enquête via des entretiens s'est déroulée au sein du bureau où ont eu lieu tous les parcours d'accompagnement à l'emploi.

Ce bureau se trouve dans un centre de formation situé dans le 15^{ème} Arrondissement de Marseille.

C'est le Centre Populaire d'Enseignement (CPE) qui est porteur sur le 15^{ème} et 16^{ème} Arrondissement de la prestation PLIE MPM centre.

Autrement dit, ce lieu est très bien connu des personnes interrogées, lieu où se sont déroulés pratiquement tous les RDV avec l'accompagnateur à l'emploi, en l'occurrence moi lors de leur parcours.

1 / La population interrogée : les critères

L'enquête s'est déroulée auprès de 6 personnes. Le critère principal qui a été retenu pour sélectionner la population concernée a été la durée du parcours.

En effet, on a pu identifier 3 types de parcours :

- 1/ Les parcours « courts » c'est-à-dire entre 7 et 12 mois
- 2/ Les parcours « intermédiaires » c'est-à-dire entre 13 et 24 mois
- 3/ Les parcours « longs » c'est-à-dire plus de 25 mois

Il semble pertinent de retenir ce critère en priorité pour pouvoir analyser en quoi la durée d'un parcours peut-elle influencer (ou pas) le regard, le ressenti des adhérents sur le dispositif, le rôle de leur accompagnateur à l'emploi ainsi que leur sortie en emploi « durable ».

Autrement dit, en quoi pourra-t-on avoir des commentaires distincts, divergents (ou pas) selon la durée des parcours ?

Quels facteurs ont permis, durant la durée indéterminée du parcours, de faciliter le basculement vers l'emploi « durable » ?

L'enquête a donc pour objectif d'identifier les leviers qui ont permis de franchir ce seuil de liminarité.

Pour cela, 2 personnes de chaque type de parcours ont participé à l'entretien.

L'enquête porte sur le regard, l'avis, le ressenti, le vécu des personnes concernées par un retour à l'emploi via le dispositif du PLIE MPM Centre.

Afin que cet échantillon de 6 personnes soit le plus représentatif des 40 personnes qui font l'objet de cette étude, je me suis tenu à prendre en compte quelques critères :

- ◆ Le type de contrat
- ◆ Le secteur marchand et non marchand
- ◆ Le secteur d'activité professionnel
- ◆ Le métier

Ces critères ont été sélectionnés au regard des 40 parcours pour leurs représentativités.

En effet, parmi ces contrats (CDI – CDD – CUI-CAE – Intérim), qui représentent la population étudiée, c'est le CUI CAE qui a été le contrat le plus utilisé, comme vu en 1^{er} partie.

Ainsi, le secteur « Non Marchand » et le secteur d'activité de « l'Action Sociale » sont les plus représentés en termes de sortie positives. Il était donc légitime d'avoir une proportion plus importante sur ce secteur d'activité et ce type de contrat.

Cela permettra d'affiner cette catégorie de population au travers d'entretiens qui nous permettront de mieux comprendre, de par leurs discours, les mécanismes d'un parcours vers « l'emploi durable ».

En revanche, je souhaitais interroger une personne qui est sortie du dispositif par un emploi en « Intérim longue durée ».

Il y en a 4, mais aucune personne n'a pu être interrogée.

En voici les raisons :

- . Une personne que je n'ai pas réussi à contacter par téléphone.
- . Une autre qui a déménagé hors Marseille, elle ne pouvait pas se déplacer, elle est enceinte actuellement.
- . Une autre personne qui travaille toujours en intérim comme « Grutier », actuellement en chantier hors Marseille, n'est pas disponible.
- . Enfin, une dernière personne que j'ai pu contacter par mail mais qui n'était pas actuellement en France (Il s'est marié en Mauritanie).

En ce qui concerne les 2 personnes qui ont signé un CDI, il semble intéressant d'interroger une personne qui a obtenu son emploi « durable » très rapidement (Parcours 11) et une autre dont le parcours est le plus long de la population qui fait partie de l'enquête. (Parcours 37)

Autrement dit, nous pouvons noter 2 sorties identiques avec le même contrat (CDI) mais avec des parcours complètement différents tant sur la durée que sur la forme.

Il est intéressant aussi d'avoir le regard d'un adhérent dont l'emploi de sortie a été trouvé par cette personne, on parle alors de réseau personnel et non par le PLIE et / ou l'accompagnateur à l'emploi.

Enfin, il était pertinent d'interroger 2 Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) car c'est un des métiers les plus représentatifs en termes d'insertions professionnelles réussies.

Cela nous permettra d'analyser et de percevoir si ces personnes, malgré un contrat dit « précaire » ont réussi (ou pas) à s'intégrer professionnellement et à s'insérer socialement.

Ainsi, au regard du critère principal et de ces critères mentionnés ci-dessus, voici la population étudiée :

Pour rappel, ces informations (au sujet des critères et des personnes décrites ci-dessous) sont issues à la date de sortie du dispositif.

☞ **Parcours « courts » :**

- ▶ 1 homme qui a signé un CDI à temps plein dans le secteur marchand comme « Agent de Sécurité ». (Parcours 11)
- ▶ 1 femme qui a signé un CUI CAE de 1 an à temps partiel dans le secteur non marchand en tant que « Agent de Médiation Urbain ». (Parcours 5)

☞ **Parcours « intermédiaires » :**

- ▶ 2 femmes qui ont signé un CUI CAE de 1 an à temps partiel dans le secteur non marchand comme « Auxiliaire de Vie Scolaire ». (Parcours 20 et Parcours 27)

☞ **Parcours « longs » :**

- ▶ 1 homme qui a signé un CDI à temps plein dans le secteur marchand comme « Chauffeur poids lourd ». (Parcours 37)
- ▶ 1 Femme qui a signé un CUI CAE de 1 an à temps partiel dans le secteur non marchand comme « Agent d'entretien ». (Parcours 36)

Une fois identifié le critère principal qui est la durée du parcours, j'ai contacté des personnes, dont le numéro était encore valable, parmi les 40 par un 1^{er} contact téléphonique.

Après leur avoir expliqué ma démarche par téléphone, les personnes concernées ont toutes accepté avec plaisir de participer à un entretien.

Ainsi, les RDV ont été fixés lors du 1^{er} entretien téléphonique.

A noter qu'il n'y a eu aucun désistement, aucun retard.

Avant l'entretien, je leur ai expliqué plus précisément l'objet de mon étude, et je leur ai remis le « graphe chronologique » (Annexe III) qui représente les étapes importantes de tout leur parcours, qui peut être un support pour l'entretien, ainsi que les questions qui vont être abordées.

Il ne s'est posé aucun problème sur l'enregistrement de l'entretien avec l'aide d'un téléphone portable. Toutes les personnes ont donc accepté le principe de l'enregistrement, ce qui n'a pas du tout constitué un obstacle à la discussion.

J'ai essayé de rendre la relation « enquêteur / enquêté » la moins solennelle possible, d'écouter attentivement les interviewés, de ne pas couper leurs discours même si parfois ils pouvaient s'éloigner du thème principal.

Dans la présentation des résultats de l'enquête, on remarquera de nombreux extraits d'entretiens qui constituent, non pas une illustration, mais le support indispensable de la réflexion.

Le décryptage des entretiens a fait l'objet d'un travail minutieux :

Les silences, les émotions, les interruptions ont été retranscrites.

Par ailleurs, je n'ai porté aucune modification au discours, aux propos tenus par les personnes (fautes de grammaires, de syntaxes, erreurs de certains mots...), pensant qu'il est préférable, voire indispensable de lire ces entretiens dans leur forme initiale, même si cela peut demander quelquefois un effort de compréhension supplémentaire.

2/ Enjeux de l'enquête et thèmes abordés

➤ L'intention de cette recherche est triple

1/ Elle répond, en premier lieu, à l'appropriation / ou pas, par les adhérents, du PLIE, qui est l'outil de gestion des parcours.

2/ Elle souhaite aussi en deuxième lieu, mieux comprendre le rôle, le rapport et la posture de l'accompagnateur à l'emploi, par les regards croisés des adhérents concernés.

3/ Enfin, en troisième lieu, cette enquête fera le point sur leurs situations actuelles et sur ce qu'implique l'emploi durable dans la relation **au** travail et la relation **de** travail des personnes concernées.

Autrement dit, on pourra faire des hypothèses « d'intégration professionnelle » selon la classification de **Serge Paugam** cité dans la préface de son ouvrage « *La disqualification Sociale* » (p XVII), dans le rapport à l'emploi et le rapport au travail, c'est-à-dire de l'intégration « qualifiante », « assurée »... à l'intégration « disqualifiante ».

Ainsi, les 3 thèmes abordés au cours de notre enquête sont :

1/ L'**appropriation** par les adhérents d'un outil de gestion de parcours: le PLIE MPM Centre

2/ Le **rôle** et la **posture** de l'**accompagnateur à l'emploi**.

3/ L'Insertion Professionnelle Réussie : L'**impact** d'un « **emploi durable** » **sur la vie des personnes**.

Voir Annexe I pour la grille d'entretien et les thèmes abordés

II L'ANALYSE GLOBALE

Pour information, c'est un logiciel⁴⁶ qui a permis de calculer les fréquences et les pourcentages des mots.

(Annexe IV et Annexe V)

Par exemple, le pourcentage exprimé sur un pronom est calculé de la manière suivante :

Tous les pronoms cités dans le texte représentent 100%, il reste au logiciel de calculer le pourcentage qu'il représente pour le pronom demandé.

Par exemple, s'il y a en tout 100 pronoms (je - moi – on – vous – il ...) dans le texte et qu'il y a 12 « JE », le pourcentage calculé sera de 12 % : (JE : 12%)

EXPLICATIONS :

♦ Avant de faire l'analyse des 6 entretiens par le biais des 3 thèmes énoncés dans la présentation de l'enquête, il me semble intéressant voire indispensable, au préalable, de faire une synthèse par une analyse globale des réponses tenues par les personnes interrogées.

Ainsi, cette étape permettra de mieux poser le sujet et de faire comprendre au lecteur les enjeux de cette enquête.

En effet, un tableau (Annexe IV) qui représente la synthèse des 6 entretiens nous permet de souligner en premier le style du discours tenu par les 6 personnes.

En second lieu, nous mettrons en évidence les verbes et catégories de verbes les plus utilisés.

Toujours dans cette pré analyse, on mettra en relief les pronoms et les modalisations les plus significatifs.

♦ Une fois terminé ce préambule qui fait office d'une présentation précise de l'enquête, nous analyserons plus précisément les réponses des personnes interrogées au regard des 3 thèmes présentés préalablement.

Autrement dit, cette analyse qualitative nous permettra via des « *verbatim* » de valider, d'affirmer, d'infirmer et ou faire des hypothèses avec l'appui d'une analyse théorique sur les thèmes présentés.

⁴⁶ Analyse réalisée avec l'aide du logiciel « Tropes »

Comment et sur quelle méthode s'est inscrite cette analyse ?

Au regard des réponses tenues par les personnes au sujet des 3 thèmes centraux, nous avons pu identifier des sous thèmes.

Ensuite, par rapport à ces sous thèmes identifiés, nous avons pu mettre en évidence l'utilisation et surtout la fréquence des verbes, pronoms, adverbess, ainsi que les corrélations entre les notions les plus repérées.

Cette analyse par entretien thématique / sous thème / fréquence / relations, est synthétisée par les 6 tableaux ci-joint, soit 1 tableau / personne. (Annexe V)

1 / Discours et occurrences (Annexe IV et V)

Nous pouvons noter, au regard du tableau de l'Annexe IV, qui fait la synthèse des 6 entretiens, une forte similitude entre les différentes interventions des personnes.

En effet, sur les 6 entretiens, 5 styles de discours sont identiques : (Parcours 11 – 20 – 27 – 36 – 37). Nous pouvons les nommer « **Argumentatif** ».

1.1 Style Argumentatif

➤ **Argumentatif** parce que les personnes interrogées s'engagent, argumentent, expliquent ou critiquent avec des exemples précis afin de prouver, persuader, avec par exemple une utilisation régulière du mot « **Hein !** » afin de convaincre la personne qui les interroge, voire de trouver leur approbation.

En effet, les 5 personnes qui ont répondu aux questions défendent leurs points de vue en développant des arguments et des exemples précis au regard de leurs situations actuelles et au cours de tout leur parcours d'accompagnement à l'emploi.

Nous pouvons faire l'hypothèse que ces personnes ont souhaité valoriser un ou plusieurs points de vue.

Pour faire preuve de bonne volonté, et surtout pour prouver le bon sens de leurs arguments, la population étudiée a utilisé à chaque fois la 1ère personne du singulier, « **Je** » (entre 53% et 73%) ce qui signifie qu'elle s'implique complètement dans l'énoncé, dans l'action.

Ces personnes sont actrices de leurs propos, de leur parcours et de leur situation actuelle avec des arguments et des exemples qui ont pour eux valeur de preuves.

La population étudiée a beaucoup prononcé de locutions adverbiales, c'est-à-dire des modalisations « d'**affirmation** » et surtout « d'**intensité** » (Annexes IV et V)) pour appuyer leurs argumentations telles que : « *certainement* », « *franchement* », « *très bien* », « *tant mieux* », « *beaucoup* », « *finalelement* », « *surtout* », « *tellement* ».

En ce qui concerne le style de verbe le plus utilisé pour les 5 discours de type « argumentatif », le style **factif** arrive chaque fois en premier avec un taux qui va de 40 % à 50 % soit par une utilisation de plus de 100 fois pour chaque personne.

Les verbes factifs expriment des actions telles que « *Travailler* », « *Faire* », « *Aller* ».

Au regard de ce style de verbe dit « **Factif** », nous pouvons noter une forte corrélation avec la position d'acteur que nous avons énoncée ci-dessus.

Autre style de verbe très fréquemment utilisé, les verbes **statifs** arrivent en deuxième position (entre 22% et 34.6% d'utilisation), ils expriment des états ou des notions de possession comme les verbes « *Etre* », « *Avoir* ».

En ce qui concerne le verbe « *Etre* », il arrive dans tous les entretiens comme le verbe étant le plus utilisé.

Arrivé en troisième position lors des 5 entretiens, le style de verbe dit **déclaratif** exprime une déclaration sur un état, un être, un objet, comme l'utilisation du verbe « *Dire* » qui est prononcé entre 13 et 52 fois par chaque locuteur.

Enfin, toujours pour les 5 entretiens, nous pouvons relever que les notions et sous thèmes les plus souvent cités par les personnes interrogées sont :

Travail. Métier. Emploi. Temporalité (<i>Jours – Mois – Minutes – Heures...</i>). Sécurité
--

Ainsi, nous pouvons noter qu'ils évoquent tous de façon précise et argumentée **le travail, l'emploi, le métier** en mentionnant des notions de **temporalité** et de **sécurité** afin d'argumenter et de prouver leurs propos. Ces propos relatent leurs parcours dès leur entrée sur le dispositif du PLIE jusqu'à leur situation actuelle.

En ce qui concerne le dernier entretien (Parcours 5), même s'il ressemble très fortement à ceux cités ci-dessus, nous pouvons dire qu'il a plutôt un style « **Enonciatif** »

1.2 *Style Enonciatif*

➤ **Enonciatif** car le locuteur révèle un peu plus son point de vue avec une notion importante de « **Sentiments** » en faisant référence à sa « **confiance** » et une modalisation d'« **Intensité** » avec le terme « **Franchement** », qui sont très présents au cours de l'entretien.

Nous pouvons aussi relever que les catégories de verbes (Factif, Statif...), les verbes (Etre, Avoir), les pronoms (Je, Vous), sont utilisés pratiquement dans le même ordre de grandeur que dans les 5 autres entretiens.

Ce type de discours réalisé est un peu plus marqué par le sceau de son point de vue. Nous pouvons supposer que sa meilleure maîtrise du français n'y est pas étrangère.

2 / **Bilan et hypothèses**

Ainsi, au regard des analyses des entretiens lors de cette analyse globale , nous pouvons faire l'hypothèse que les 6 personnes concernées ont toute fait preuve d'action, d'implication, de motivation dans leurs démarches en s'appropriant leur parcours, leur emploi, et surtout être devenu (ou redevenu) un acteur central de leur situation actuelle.

La question que nous devons donc nous poser est de savoir et comprendre quels sont les leviers qui ont permis de faire passer les personnes bénéficiaires du RSA du statut d'« assisté », de « vulnérable » au statut d'« acteur » de leur trajectoire socioprofessionnelle ?

C'est en essayant d'analyser plus précisément leurs entretiens au travers des 3 thèmes cités en présentation de l'enquête, déclinés eux même en sous thèmes, que nous tenterons de répondre à cette question.

Cette question dont la problématique centrale est le passage d'un statut à un autre avec comme conséquence une inclusion sociale et professionnelle.

QUATRIEME PARTIE

ANALYSE QUALITATIVE DE L'ENQUETE :

***DE L'ENTREE SUR LE PLIE MPM CENTRE
A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
REUSSIE***

Q1/ Selon vous, à quoi vous a servi le PLIE ?

Q2/ Comment expliqueriez-vous le PLIE à une personne qui ne connaît pas ce dispositif ?

1 / Application et adaptation

Quand nous évoquons le thème de l'appropriation d'un outil de gestion, ceci nous renvoie à une littérature théorique qui analyse ce concept autour de différents types d'appropriations.

Ainsi, les outils de gestion sont depuis de nombreuses années au centre de la vie des organisations et s'introduisent d'ailleurs progressivement dans des secteurs jusque-là encore épargnés. Souvent appréhendés comme outil ayant pour rôle d'assurer l'intendance et le contrôle organisationnel (mission 1^{er} du PLIE MPM), les travaux résultants de la théorie des organisations complètent cette vision avec un autre rôle : **celui de prescrire des comportements**, autrement dit, ici dans le cadre du PLIE MPM Centre, celui de prescrire des comportements via des parcours de recherche d'emploi.

Les théoriciens des organisations complètent sur cet aspect de l'outil par le rôle qui lui est attribué « *...souvent appréhendés dans un rôle d'intendance et une perspective de contrôle organisationnel, n'hésitant pas à leur assigner une fonction qui les dépasse : celle de prescrire les comportements, tout en capturant la complexité du réel* » (Lorino, 2007).

En effet, nous pouvons faire cette analyse au regard des propos tenus par cette personne.

« ça m'a servi à me recadrer » (...) *« ça m'a permis de me recadrer un peu ».*

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

⁴⁷ Le thème de l'Appropriation est inspiré de l'exposé réalisé le 13.11.2015 dans le cours de **Krohmer Cathy**, Professeur Master II RH, AMU « Management des compétences ».

Exposé sur « l'Appropriation des outils de gestions » réalisé et soutenu par Brousseau Carole, Khaldi, Loubna Maddaloni Julie, **Brizi Régis**

Ou bien encore auprès de cette autre personne qui affirme.

« *Parce qu'au PLIE, y explique bien ce qu'il faut faire dans la vie* »

Homme - 34 ans – Marié – 2 enfants - CDI Agent de sécurité depuis juin 2015

Ainsi, pour éclairer ces propos tenus par 2 adhérents, **M Detchessahar** propose l'approche discursive (Hatchwell et Weil) et la théorie générale des textes. Cette théorie consiste à considérer l'outil de gestion comme des textes qui produisent le « discours organisationnel » qui aurait lui-même pour message de diffuser les « *...bonnes façons de se comporter, de parler ou de penser dans l'organisation et écartant les types de comportement, de pensée ou de parole proscrits* » (Philips et al. 2004).

Ainsi cette approche rappelle le besoin de tout individu de s'approprier son parcours (P. Bernoux) et du rôle que la construction de sens « *...ce qu'il faut faire dans la vie* » peut recouvrir en terme de motivation au travail (Hertzberg et Maslow) et l'intérêt de ces théories face à l'utilisation d'un outil de gestion.

Ce qui induit la nécessité de se détacher du « registre du contrôle organisationnel » afin de tenir compte selon **Amaury Grimand** de la « *...pluralité des interprétations, des usages qui se jouent autour des outils, de leur inscription dans un contexte social, de leur capacité à initier des processus d'apprentissage...* ».

Justement, en référence à cette citation ci-dessus, des personnes ont évoqué le PLIE comme « *une bonne expérience* ».

Ainsi, l'accompagnement génère un processus d'appropriation car il amène l'adhérent à intégrer des informations de son environnement dans sa propre stratégie, ce qui peut être assimilé à un processus d'apprentissage.

Pour en revenir aux réponses des 6 personnes sur la question 1 et question 2 il y a pratiquement les mêmes sous thèmes qui reviennent « Emploi / Travail », avec pratiquement des réponses identiques.

« *Vraiment ! Ça m'a servi à trouver du travail facilement....euh grâce au PLIE...* »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

Ou bien.

« *Le PLIE ça m'a trouvé du travail...* »

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

Ou encore.

« *Quand j'explique le PLIE....j'ai trouvé un travail...* »

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privée

Ou plus précisément.

« *C'est un organisme qui aide les personnes qui sont en difficultés pour trouver du travail (...)* d'après moi.....ça l'aide pour leur accompagner dans leurs objectifs »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

Nous pouvons voir précisément, qu'au regard de toutes les personnes interrogées, le PLIE est un service pour trouver un travail.

En effet, le PLIE MPM Centre est bien un organisme qui a pour vocation de « *favoriser le retour et le maintien dans l'emploi de publics de premier niveau de qualification en grande difficulté d'insertion professionnelle et personnelle, dans le cadre de la mise en cohérence des politiques publiques de lutte contre l'exclusion* », comme le stipule le cahier des charges, exemple cité en préambule de notre travail d'étude.

Régis Martineau dans sa recherche sur les « arts de faire » reposant sur la théorie de l'activité instrumentée et la typologie des catégories d'usage des objets techniques (Akrich 2006) définit « *quatre formes d'intervention sur les outils : application, adaptation, déplacement, détournement* ».

Au regard de cette théorie, il y a bien eu application et adaptation.

Les entretiens ne nous démontrent pas qu'il y a eu déplacement et ou détournement.

2 / Une appropriation influencée ?

En revanche, même si les intentions et les buts sous-jacents peuvent paraître clairement énoncés, ces observations ne tiennent pas compte de l'implication des prescripteurs, ici de l'accompagnateur à l'emploi.

En effet, il serait légitime de faire un travail de recherche sur l'appropriation non pas par les adhérents mais par les accompagnateurs à l'emploi.

Nous pouvons faire l'hypothèse que l'appropriation de l'outil par les adhérents est influencée par l'appropriation que se font les accompagnateurs à l'emploi.

Autrement dit, l'appropriation du PLIE par les adhérents peut dépendre de la manière, de la façon dont l'accompagnateur à l'emploi s'est approprié ce même outil.

En effet, nous pouvons faire l'hypothèse que le « sens » qui se construit par l'accompagnateur à l'emploi autour de l'outil, influe sur l'appropriation qui en sera faite sur le terrain.

Cependant cela ne peut se soustraire d'un accompagnement rigoureux et impliqué de la part du « Management » afin d'intégrer la dimension humaine et ainsi « *diminuer la séparation entre le technique et le social* » Chapiello et Gilbert (2013, pp. 28).

Ainsi, lorsque nous évoquons le terme « influence » cela nous renvoie à des éléments théoriques sur le thème de la « Psychologie Sociale ».

La relation d'influence est une relation de pouvoir.

Influencer la personne par l'argumentation, il se joue ici un rapport « influencé » / « influenceur ».

En effet, sur le site internet « Revues Européennes des Sciences Sociales »⁴⁸, « *en psychologie sociale, l'influence a été assimilée au pouvoir* » (Moscovici, 1979 ; Turner, 2005)

« *Dans les théories comme dans les expériences, l'influence apparaît comme un rapport asymétrique mettant en scène une source dotée de ressources psychologiques (crédibilité, autorité, pouvoir, prestige, attractivité, supériorité numérique, etc.), et une cible qui en serait dépourvue* ».

⁴⁸ Les relations d'influence et leurs représentations, Stéphane Laurens, 2014
<https://ress.revues.org/2786>

3 / Bilan thématique sur l'appropriation

Selon notre analyse sur ce thème, les entretiens laissent apparaître une très satisfaisante compréhension et application du PLIE par les adhérents.

Le lecteur pourra le vérifier en remarquant que sur ce thème, les 6 tableaux reprennent donc de manière quasi identique les occurrences suivantes:

. Les verbes « **Trouver** » et « **Servir** » arrivent régulièrement dans les verbes les plus cités.

. Le pronom « **je** », est systématiquement utilisé par toute les personnes avec une utilisation qui va de 52 % à 75 %.

. Aussi, par l'analyse des entretiens sur la question 1 et la question 2, nous pouvons avancer l'équation suivante :

↪ **PLIE = Emploi**

↪ **PLIE = Travail**

Autrement dit, si l'on reprend les verbatim sous forme de synthèse suivante :

« Le PLIE ça sert à **trouver un travail** »



II L'ACCOMPAGNATEUR A L'EMPLOI : QUEL ROLE ET QUELLE POSTURE ?

Q3/ Selon vous, quel a été le rôle de votre accompagnateur à l'emploi ?

Q4/ Quels faits marquants retenez-vous de votre coopération avec votre accompagnateur ?

Q5/ Comment avez-vous vécu votre période d'accompagnements ?

Q6/ En quoi votre accompagnateur a pu (ou pas) vous aider ?

1 / La notion d'accompagnement

Tout d'abord, il serait intéressant d'essayer de définir ce que signifie le terme « Accompagnement » et plus précisément le verbe « Accompagner ».

Ensuite, toujours au travers des réponses des personnes interrogées, selon leur regard, leur vécu, leur ressenti, nous essayerons d'apporter une vision plus claire et lisible sur le concept d'accompagnement à l'emploi.

Selon le site internet « www.travail-social.com », son émergence peut être « *située dans le rapport WRESINSKI sur la grande pauvreté en 1987* » (...) et « *sera pérennisé dans les dispositifs d'insertion (RMI 1989)* ».

« *Il signifie aussi contrôler dans le temps de manière régulière et sans interruption. Il fait référence à la compréhension logique et à l'intérêt soutenu porté à une personne* », toujours selon ce même site internet.

1.1 « Médiateur de sens » et « Réducteur de complexité »

Comme le déclare cette personne lors de notre entretien, nous pouvons voir la notion de temps, cité ci-dessus.

« *Votre rôle...je dirais que...de me suivre en fait du début à la fin, pas me lâcher surtout* »

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

Quand on évoque l'accompagnement à l'emploi on parle de posture.

Justement, une des caractéristiques, voire une des spécificités du PLIE, c'est que l'accompagnement à l'emploi est basé sur des rencontres individuelles entre l'accompagnateur et l'accompagné.

Ici, l'accompagnement avec le PLIE est donc une relation de face à face.

Ainsi, selon **André Chauvet**⁴⁹, l'accompagnateur doit être en capacité de « *construire un parcours avec la personne au regard de ses priorités, chemin faisant, toute proposition est délibérée, discutée* » (...) « *il doit avoir comme fonction la régulation et non la planification* »

A contrario, la planification est pertinente, légitime dans une situation de stabilité.

La personne qui bénéficie d'un accompagnement à l'emploi doit être outillée pour « *faire face à l'incertitude* » qui est de plus en plus notable de son environnement socio-économique.

En effet, dans un contexte de plus en plus difficile, complexe, incertain, ressenti souvent de manière incompréhensible et agressive par les personnes en situation précaire, l'adhérent a besoin d'être assuré, rassuré.

Comme l'en atteste leurs propos.

« Votre rôle....je dirais que....de me suivre en fait du début à la fin, pas me lâcher surtout...et d'en savoir ou j'en étais chaque mois..euh...ché pas...du début à la fin, ché pas, pour moi vous étiez toujours là en fait ».

« Je sentais que j'étais pas seul en fait, que j'étais toujours suivi...il y avait toujours quelqu'un la pour moi en fait...pour m'en sortir un p'tit peu ».

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

Selon **Marc-Henry Soulet**⁵⁰, les règles du jeu ne sont pas claires, les normes sociales ne sont pas cohérentes, ce qui induit une difficulté à se projeter.

Ainsi, un des rôles de l'accompagnateur à l'emploi sera de tenter de diminuer, d'atténuer cette « zone d'incertitude ».

⁴⁹ **Chauvet André**, Consultant, Directeur de André Chauvet Conseil, spécialiste des questions d'accompagnement des parcours professionnels – Rencontré le 13 04 2016

⁵⁰ **Marc Henry Soulet**, « *Changer de vie : un problème social* », Academic Press Fribourg, 2011

Autrement dit, toujours selon **André Chauvet**, une des fonctions qui en font un levier essentiel de l'accompagnement c'est d'être un « *réducteur de complexité* ».

En effet, nous pouvons retrouver cette notion citée ci-dessus dans les propos suivants.

« ... Et moi ça fait pas longtemps que j'étais là en France... je connais personne (...) après chui venu là avec Monsieur Régis...il m'a expliqué des trucs (...) franchement vous m'avez aidé trop...oui ».

Ou bien encore pour cette même personne.

« Dès que je vous parle à propos du truc tu connais toujours (...) chaque fois vous me dites ça c'est ça c'est ça...après je me perds pas ».

Homme - 34 ans – Marié – 2 enfants - CDI Agent de sécurité depuis juin 2015

Autres exemples.

« ...avant c'est vrai je savais pas... j'étais perdu un peu et tout... »

« Vous m'avez aidé vraiment...euh dans plusieurs démarches »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

Ou bien.

« ...surtout de passer toutes les formations ...que j'avais pas les moyens de les passer surtout...que grâce au PLIE tout ça j'ai pu passer les formations ».

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

<p>L'étayage réalisé par l'accompagnateur permettra aux personnes accompagnées de réduire cette complexité, de les soutenir dans la compréhension de l'environnement social, administratif, économique, professionnel.</p>
--

« Chaque fois je vous ai appelé pour un papier, un renseignement, n'importe quoi vous avez été là....donc franchement ça été super important pour moi, ça m'a donné super confiance en moi ».

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

Ainsi, face à la complexité et à la multitude d'informations, c'est donner du sens clair et crédible aux difficultés qui permettra de donner un sens au parcours.

L'accompagnateur a une fonction qui est celle du « *médiateur du sens* » selon **André Chauvet**, les personnes accompagnées doivent faire « *face à ce parcours du combattant* », expression utilisée par **Claudine Romani**, chercheuse au CEREQ, (Op.cit. 16)

Autre facteur déterminant dans la notion d'accompagnement, c'est la disponibilité, l'accessibilité de l'accompagnateur.

Voici pour exemple comment cette personne perçoit cela.

« À chaque fois que je vous ai appelé vous avez été là pour moi...donc pour moi ça été un fait marquant...à chaque fois... »

« ...d'être suivi régulièrement, savoir qu'on peut compter sur quelqu'un, n'importe quel moment de l'appeler, de savoir qu'il y a des RDV, franchement c'est très important vraiment, vraiment... »

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

Ainsi, toujours selon **André Chauvet**, il s'instaure un rapport de confiance sur la « *non conditionnalité* » (prescription) et le « *non jugement* ».

C'est aussi ce qu'évoque **Jeanne Mallet** dans sa réflexion sur l'accompagnement des cadres de santé, il s'agit d'éviter de réduire l'accompagnement à une prestation, à une prescription.

Au regard des propos tenus par la population interviewée, l'accompagnateur à l'emploi est en capacité d'écouter, d'avoir une posture de bienveillance.

Autrement dit, faire attention à ne pas transmettre des messages, des attitudes dévalorisantes, stigmatisant.

En effet, selon **Michel Vial**, dans le **Groupe de Recherche sur l'Accompagnement Professionnel (GRAP)**⁵¹, « *l'accompagnement est une des variations de l'étayage, qui se veut la moins impositive (...) qui se fait dans l'estime de l'autre, ou plus exactement sans jugement de valeur* ».

⁵¹ Accompagner ? Une pratique d'étayage, Décembre 2006

Les paroles de cette personne sont éclairantes.

« Le 1^{er} jour que je suis venu vous voir je me sentais bien, même je vous connaissez pas, c'était la 1^{er} fois, je vous connaissez pas mais je me sentais bien...j'ai dit ça va aller...ça va aller parce que je me sens bien, j'ai pas une angoisse...voilà, c'est le 1^{er} jour que je vous ai vu...une bonne impression voilà »

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privée

2 / L'Empowerment

Au regard de ses travaux d'études sur l'accompagnement, **André Chauvet**⁵² estime « *qu'il faut placer le rôle de l'accompagnateur non pas du côté du savoir (c'est-à-dire celui qui sait et qui dit) mais du côté du processus* ».

En effet, l'accompagnateur est « *expert du processus* » et l'adhérent « *expert de sa situation* », donc l'accompagnateur à l'emploi doit mettre en place les leviers, les outils nécessaires afin de permettre à la personne de prendre des décisions. C'est la qualité des moyens et celle du processus qui vont conduire à la qualité de l'accompagnement.

L'accompagnateur doit susciter, impulser, proposer et donc laisser l'apprenant affronter la difficulté et décider (ou pas) en connaissance de causes.

L'avis de l'accompagnateur est essentiel car selon **Michel Vial** « *ces avis donnés vont influencer les choix faits par l'accompagné* ».

Autrement dit le rôle de l'accompagnateur c'est de donner à l'accompagné des « moyens » et un « sens » de réaliser un chemin, un parcours, ou plus précisément son chemin, son parcours.

⁵² Documents de travail : Jeunes en situation de vulnérabilité, Questions autour de l'accompagnement, Avril 2016

2.1 Le « Pouvoir Agir »

Pour donner « un sens », nous pouvons identifier un levier qui permet à la personne de prendre ou reprendre du pouvoir sur sa propre situation.

En effet, les adhérents peuvent avoir un sentiment d'impuissance, d'inutilité, l'accompagnateur leur donne ou leur redonne un « Pouvoir Agir », ce qui ne les réduit pas à leur vulnérabilité, à leur échec parfois répété.

La notion du « Pouvoir Agir » a été développée par **Yann Le Bossé**⁵³ à l'Université Laval au Québec et est aujourd'hui mise en œuvre dans le champ de l'accompagnement social au sens large du terme dans plusieurs pays européens et au Canada.

« On peut la définir comme un processus de gain de contrôle sur ce qui est important pour soi, ses proches ou la collectivité à laquelle on s'identifie. Ou encore comme la possibilité de réguler les événements de sa vie, d'avoir un impact sur ce qui nous arrive ; de sortir de l'impuissance et de reprendre sa vie en main. Ce n'est pas dans le sens d'un devoir d'agir ».

Les paroles de ces personnes vont dans ce sens.

« J'ai pu changer, c'était plus...y avait plus de routine, y avait plus...j'étais plus dans le RSA, dans l'attente...à rien faire »

« Je me suis fait un emploi du temps de maman qui travaille, responsable »

Femme - 34 ans – Marié – 3 enfants - CUI CAE 2 ans (2014 – 2016) - Auxiliaire de Vie Scolaire

Ou bien encore.

« J'ai continué, j'ai postulé...et ça m'a porté beaucoup de choses » (...) « J'ai vécu beaucoup de choses qu'au début je connais pas...voilà...beaucoup de choses que je connais maintenant »

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privée

⁵³Documents de travail de **Chauvet André** (Avril 2016), Yann Le Bossé, « Sortir de l'impuissance », ARDIS, 2012

Avec ses propos très significatifs.

« Maintenant j'ai confiance car je me suis dit que si demain j'ai besoin pour un CV, voilà maintenant j'ai confiance...pour ça y a pas de problèmes....voilà...j'arrive toute confiante avec mon CV et voilà » (rire)

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

3 / Accompagner Vs Guider

3.1 « Accompagner » selon adhérents

De par ces exemples tenus par les personnes interrogées, et au regard de l'analyse réalisée avec l'appui des personnes spécialisées par ce concept, en quoi pouvons-nous identifier qu'il s'agit bien du verbe « **Accompagner** » qu'il faut utiliser ? Dans quelle mesure le verbe « **Guider** » ne serait-il pas approprié ?

Lors de la conférence réalisée par **Michel Vial** sur l'accompagnement professionnel (2007)⁵⁴, « accompagner c'est « être avec » quelqu'un » (...) « Accompagner c'est permettre à quelqu'un de rejoindre un groupe ; qu'il se ré-affilie, qu'il reconnaisse son appartenance » (...) « alors que dans le guidage, le tiers, est une évidence à laquelle se plier ».⁵⁵

Voyons les propos tenus par les 6 personnes interrogées, voyons si au regard des occurrences, le lecteur pourra mieux définir le rôle en tant que « **Guide** » ou « **Accompagnateur** », lorsque je leur ai posé la question sur le rôle de l'accompagnateur à l'emploi, toujours selon leurs regards. Voici leurs propos très éclairants.

« Euh...votre rôle...je dirais que....de me suivre en fait (...) « un suivi régulier surtout ouais, toujours prendre des nouvelles, ce que je faisais, ce que je faisais pas....euh d'aller toujours en avant (...) « comme si j'ai quelqu'un toujours derrière moi en fait...je sentais que j'étais pas seul en fait, que j'étais toujours suivi ».

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

⁵⁴ L'accompagnement professionnel, une pratique spécifique, Conférence à Ariane Sud Entreprendre, 2007

⁵⁵ Accompagner n'est pas guidé, Conférence aux formateurs de l'école de Léchère, Suisse, 2006

Autres arguments.

« Ben vous m'avez suivi...on a tout, tout revu...on a...on a eu tellement de...de RDV, plein de... (Sourire)....j'ai pas senti.....déjà... c'est passé 2 ans ... » (sourire)

Femme - 34 ans – Marié – 3 enfants - CUI CAE 2 ans (2014 – 2016) - Auxiliaire de Vie Scolaire

Et plus précisément.

« Votre rôle ...euh....de m'accompagner jusqu'à ce que je trouve un travail... »

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privé

D'autres regards significatifs.

« Pour moi franchement les conseils, en plus...euh....quand j'ai parti pour faire la formation vous me téléphonez tout le temps... pour savoir si ça va... » (...) « Vous m'avez aidé trop vous m'avez aidé »

Homme - 34 ans – Marié – 2 enfants - CDI Agent de sécurité depuis juin 2015

« Votre rôle a été de m'accompagner à trouver un travail (...) « Vous m'avez aidé vraiment...euh dans plusieurs démarches » (...) « grâce à vous vraiment...vous m'avez donné un coup de pouce »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

« Votre rôle a été très important pour moi....parce que vraiment c'est vous qui m'avait orienté vers AMS⁵⁶quand je vous ai demandé les formations pour la sécurité, c'est vous qui m'avez orienté sur AMS... donc votre rôle ca été vraiment de m'orienter, de m'accompagner, de m'aider quoi en fait hein » ! (...) « de m'accompagner dans mes démarches....de me trouver le bon entretien qu'il me fallait pour ce que je voulais donc une formation dans la sécurité...vous vous êtes pas trompé, vous m'avez envoyé sur le bon...comment on dit ?le bon filon... Voila ».

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

⁵⁶ AMS – Association de Médiation Sociale

Nous observons bien que les verbes les plus utilisés sont « **suivre** », « **aider** », « **accompagner** », ou encore « **orienter** ». Le terme « suivi » veut dire « faire suite », suivre, marcher derrière.

Ainsi, ces verbes, ces propos nous font penser que le terme « **Accompagner** » est le plus approprié, le plus pertinent.

En effet, si l'on se réfère au terme « **Guider** » de **Michel Vial** lors d'une conférence⁵⁷, il mentionne le fait que guider s'est « *être devant (...) imposer, indiquer des trajectoires* »

Lors du GRAP (Op.cit. 51), **Michel Vial** exprime que le « *guidé est mis à sa place, celle de l'ignorant* » (...) « *Chacun sa place, le rapport est réglé, le guidé est sous influence, plus ou moins...* »

Nous pouvons noter que le terme « **Guider** » à plus une notion de contrôle, de prescription, de relation hiérarchique, le guide sait ce qu'il doit être fait « *ici et maintenant* ».

Ainsi, au regard de tous les exemples que nous avons vu ci-dessus, le lecteur pourra apprécier qu'il n'y a pas de notion d'imposition, de soumission, de contrôle exacerbé de la part de l'accompagnateur à l'emploi.

L'hypothèse, selon laquelle, au regard des 6 personnes interviewées, le terme « Accompagner » est le plus légitime peut être validée.

⁵⁷ Distinguer l'accompagnement professionnel des pratiques voisines, Conférence à l'Ecole supérieure de l'Education Nationale, 16 Janvier 2007

3.2 « Guider » selon les adhérents

En revanche, nous pouvons aussi faire l'hypothèse il n'y a pas de frontière sans équivoque entre la notion de « **guidage** » et « **d'accompagnement** ».

En effet, nous pouvons voir cela plus comme un continuum, une trajectoire, une posture qui peut évoluer en fonction de la situation.

Autrement dit, la personne qui aide, n'est pas tout le temps en mode « Accompagnateur » ou tout le temps en mode « Guide ». Il peut y avoir une alternance, un changement de posture même si la posture majoritairement établie est celle de « l'Accompagnateur » comme nous l'avons analysé.

En effet, parfois, dans certains propos, le lecteur pourra repérer cette notion de « **Guide** ».

Comme par exemple.

« En fait vous m'avez guidé à trouver le métier qui me convient »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

« ... jamais vous m'avez laissé de temps...pour ché pas...à rien faire (sourire)...à chaque fois que je vous voyais vous me dite « je vous propose cette formation, faites la c'est bien pour vous.....une remise à niveau... »

Femme - 34 ans – Marié – 3 enfants - CUI CAE 2 ans (2014 – 2016) - Auxiliaire de Vie Scolaire

Ou bien ces paroles très précises.

« ...vu que j'avais toujours quelqu'un derrière moi pour que...parce que ... j'étais pas trop au début ...je dis la vérité, j'étais pas trop....vu que j'étais toujours suivi, que je pouvais pas refuser quand même... »

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

Au regard de ces analyses, le terme « Guider » n'est pas le plus approprié car cette notion est peu utilisée et rarement évoquée par les personnes interrogées. Le terme « Accompagner » est une fois de plus la posture la plus appropriée.

4 / Le levier du « Lien »

Selon l'article dans « *Recherche et Formation* », N° 62, (2009) (pp 92 – 105),
« *l'accompagnement concerne deux personnes de statut inégal mais qui, néanmoins, vont devoir fonctionner au sein d'une relation conjuguant disparité des places et parité relationnelle* » (...) « *On relie cette donnée à la définition que prit le mot accompagnement au XIIIe en désignant un « contrat d'association » (Rey, 1995) - plus précisément, un « contrat de pariage » : « contrat unissant deux parties, généralement d'inégales puissances, pour la possession en commun d'une terre » (...) « Elles sont toutes fondées sur une base relationnelle forte (puisque conçue comme sa plus simple expression: deux), dans laquelle la fonction de l'un est de faciliter l'apprentissage ou un passage de l'autre. Il s'agit bien d'être avec et d'aller vers ».*

4.1 Une « Base relationnelle forte »

La notion de « *Base relationnelle forte* » citée ci-dessus est un des leviers identifiés pour la réussite d'un accompagnement, comme en atteste ses propos.

« Quand j'avais RDV avec vous, j'arrivais jamais en retard...toujours en avance...parce que...parce que j'avais envie de venir, j'avais envie de vous écouter voilà...c'est la preuve que je voulais venir au RDV car c'est quelqu'un que j'ai envie d'entendre ce qu'il va me dire...voilà ».

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privée

Voici un autre exemple de la conversation qui marque l'importance du relationnel donc de l'affiliation. Sous ce terme nous pouvons évoquer le fait que ces personnes en situation précaire, fragile ont pu (re) trouver un repère sur qui compter, se confier, autrement dit (re) nouer un lien dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi.

L'affiliation est très pertinente pour ce public car cela va leur permettre d'être « avec » une personne et surtout d'être associé à un but.

L'affiliation commence avec leur accompagnateur à l'emploi, comme en atteste ce dialogue.

« Pour une personne qui connaît pas je lui dirais d'aller volontairement...ça permet de trouver un emploi, et d'être suivi quoi... et d'être enfin.... d'avoir une bonne relation aussi avec l'accompagnateur »

Moi : « Le fait d'avoir un bon contact avec votre accompagnateur ça compte » ?

« Bien sûr ! Ça compte...parce que si la personne, l'accompagnateur n'est pas toujours motivé ou euh je sais pas...ça peut me donner pas trop envie de venir et après ça se passe pas comme ça aussi...ça joue »...

Moi : « Le relationnel c'est important » ?

« Bien sûr ! Je crois que c'est...même euh ...plus de ...60 - 70 % (sourire) carrément ! Je pense ! Ça c'est mon avis ! »

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2011

Ou encore

« Avec vous j'ai été à l'aise avec vous...et donc euh...ça été super...très bien je l'ai vécu...vraiment... »

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

Nous avons pu analyser que le levier essentiel qui favorise la construction d'un parcours est la non stigmatisation de la personne en la rendant actrice de son parcours.

Il y a bien un rapport avec relation, une relation « incarnée » qui s'instaure entre l'accompagnateur et l'accompagné.

4.2 Une relation « désincarnée » : Un écueil à éviter

Une des postures qu'il faut éviter est celle de l'injonction et le fait d'établir un rapport...sans relation.

« Des gens qui disent ce qu'il faut faire, comment le faire et pourquoi le faire »

Ou bien

« Les dispositifs instaurent un rapport social très intense....mais sans relation »

Ou encore

« Il existe un rapport.... sans contact ».

Ces propos sont tenus par la Sociologue **Marie-Anne Dujarier**⁵⁸, Maître de Conférences à l'Université Sorbonne-Nouvelle Paris 3.

En effet, avec ses déclarations nous pouvons faire le parallèle concernant les personnes qui sont éloignées de l'emploi inscrites dans un processus d'insertion professionnelle.

Ainsi, les bénéficiaires du RSA (BRSA) sont pour Pole Emploi un numéro d'identifiant, un numéro d'allocataire pour la CAF.

Cette population fragilisée est souvent dans un parcours d'insertion... sans contact.

Mettre les gens à distance les « désincarne », alors que ça doit être à priori le lien, le contact, la clé de voute des parcours d'insertion.

Cette absence de contact, cette distance participent à la déliaison qui pourrait accentuer le processus de désaffiliation.

⁵⁸ Conférence du 29 Janvier 2016 à l'Alcazar à propos de la sortie de son livre « *Le management désincarné* », Cahiers libres, Mai 2015.

Ces personnes ont bien un rapport avec les institutions, un rapport avec les employés de ces dispositifs (lors de leurs RDV, leurs inscriptions aux institutions, lors de demandes de formations, de renseignements etc. ...).mais sans contact, sans lien.

Ce qui peut induire des effets délétères de cette distanciation en créant de la souffrance et du désinvestissement de la part des demandeurs d'emploi, ici des BRSA.

Comme en atteste cette déclaration.

« C'était un bon suivi qui n'a rien à voir avec Pole Emploi...entre Pole Emploi et le PLIE il était plus investi là dedans...j'avais des RDV...souvent des RDV » (...) « j'étais inscrit à Pole Emploi, j'étais pas suivi, j'avais jamais de RDV...d'aides... »

Femme - 34 ans – Marié – 3 enfants - CUI CAE 2 ans (2014 – 2016) - Auxiliaire de Vie Scolaire

Ou encore ce regard très critique envers l'institution, ou l'on peut faire le parallèle avec la 1^{er} Partie dans laquelle **Serge Paugam** remarque un manque de confiance notable des personnes vulnérables envers les pouvoirs publics, surtout en période de crise économique.

« ...le contact et tout...après même quand vous parlez avec quelqu'un il te fait un peu le moral....un peu de comment dire...euh un peu...d'espoir....euh c'est une bonne chose aussi....ça je l'ai pas trouvé....je l'ai pas trouvé quand j'étais à Pole Emploi »

Homme - 34 ans – Marié – 2 enfants - CDI Agent de sécurité depuis juin 2015

Ou bien.

« Si je dois changer d'orientation....on sait jamais dans la vie...je reviendrais vous voir...voilà....Pole Emploi j'irais pas... »

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

5 / Bilan thématique sur l'accompagnateur à l'emploi

Le processus d'accompagnement doit lui-même générer les conditions de la coopération, et de la coproduction, d'où le terme « **Accompagner** » plus adapté à celui de « **Guider** ».

En effet, **Jeanne Mallet** toujours dans ses travaux sur les cadres de santé évoque qu'il s'agit d'investir un nouvel espace relationnel et la qualité de cet investissement va dépendre de la nature des relations de pouvoir et de la place qu'occupe l'individu dans cet espace.

Nous avons pu analyser que la posture de l'accompagnateur à l'emploi s'inscrit donc dans une logique collaborative et délibérative.

Selon **André Chauvet**, « *les conditions relationnelles sont dans une logique de soutiens et de mobilisation, inciter à la mobilisation et à l'exploration* ».

La posture de l'accompagnateur à l'emploi doit être centrée sur les processus et l'appropriation. La personne accompagnée doit être impliquée, être sujet, co-auteur de son parcours.

La « disqualification sociale », c'est à la fois le sentiment de ne pas avoir de place ni d'avenir mais également ne rien pouvoir faire pour que cela change.

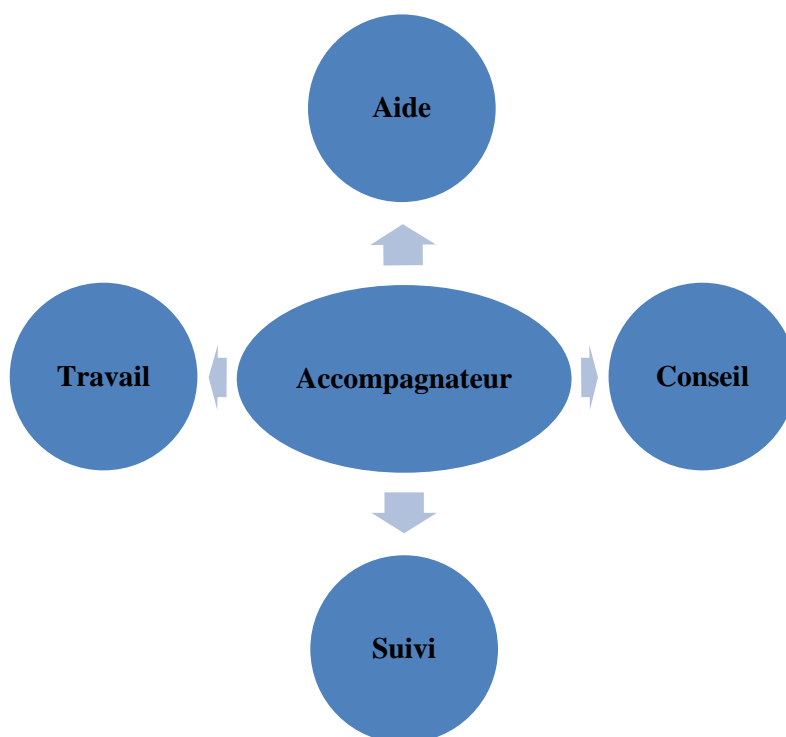
Il s'agit donc de pouvoir, par l'intermédiaire de l'accompagnateur à l'emploi d'intervenir sur deux facteurs clés :

▪ **Recréer ou créer du lien social** pour que les adhérents ne soient pas réduits à la solitude, à l'isolement et également à la culpabilité de ne pas y arriver tout seul.

▪ **Permettre le développement et la mobilisation du « Pouvoir agir »** de chacun en mettant en place des dispositifs où les personnes peuvent non seulement participer mais contribuer, être partie prenante, faire l'expérience de la capacité à décider et à s'engager.

Cette notion du « **Pouvoir Agir** » nous fait faire référence au concept de « l'Empowerment ». Ce concept central que nous évoquons sera étayé au cours de la synthèse globale de l'analyse, c'est-à-dire à la fin de ce travail.

Voici la synthèse des cooccurrences avec comme thème central l'accompagnateur à l'emploi :



Q7/ Que faites-vous aujourd'hui ? (Votre parcours depuis votre sortie du PLIE MPM Centre)

Q8/ Que vous a apporté l'emploi « durable » obtenu ?

Q9/ Quelle a été l'impact de l'accompagnement et de votre emploi sur votre situation actuelle ?

Q10/ Conseilleriez-vous le PLIE à un ami ? Pourquoi ?

1/ Les différentes « Intégrations »

Après avoir présenté une analyse sur l'appropriation du dispositif du PLIE MPM Centre et le rôle de l'accompagnateur à l'emploi ainsi que sa posture, toujours au regard des personnes interrogées, cette troisième analyse portant sur « l'emploi durable » semble la plus attendue.

En effet, les premières questions que le lecteur peut se poser c'est de connaître leurs situations professionnelles actuelles (Mars 2016).

Connaître et avoir leurs avis, leur vécu sur leur emplois obtenus et les impacts que cela a pu engendrer sur leur trajectoire de vie.

En quoi l'obtention de cet emploi a-t-il (ou pas) une répercussion sur leur vie sociale ?

L'obtention d'un emploi, même précaire, participe-t-il à une intégration professionnelle ?

Que peuvent impliquer leurs relations dans le cadre de leur travail ?

C'est pourquoi il semble pertinent d'évoquer la notion de « Relation **de** travail » à distinguer de la « Relation **au** travail »⁵⁹

En effet, la relation est à distinguer sous 2 aspects :

- « La relation de l'individu **au** travail (en tant qu'elle est la résultante de l'organisation du travail) »
- « La relation **de** travail, c'est-à-dire tous les rapports humains créés par l'organisation du travail) »

Ainsi, leur travail leur permet-il, selon **Serge Paugam** de « planifier leur avenir et d'être protégé aux aléas de la vie » ?

⁵⁹ Cours de **Coindre Brigitte**, Professeur Master 2 RH, AMU (2015), « Relation et conditions de travail »

Autrement dit, au regard des réponses tenues par les personnes, pourra-t-on dire dans quel type d'intégration elles sont situées ?

Pour pouvoir établir des hypothèses d'inclusion professionnelle réussie (ou pas), il m'a semblé très intéressant de reprendre la classification de **Serge Paugam**.

En effet, les 4 types d'intégrations de **Serge Paugam** dans son ouvrage (Op.cit. 5), me semblent clairs et précis. Ainsi, le lecteur pourra avoir une réponse objective.

Les 4 types d'intégrations selon **Serge Paugam** :

- **Intégration assurée :** Travail satisfaisant et emploi stable

- **Intégration incertaine :** Satisfaction au travail et instabilité de l'emploi
(Privation d'un avenir)

- **Intégration laborieuse :** Insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi
(Manque de reconnaissance – souffrance au travail)

- **Intégration disqualifiante :** Insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi
(Désespoir et humiliation)

Toujours selon **Serge Paugam**, « *l'intégration assurée est le « foyer central » qui procure la vie sociale* ».

2 / Travail – Intégration - Sociabilité

2.1 Le CDI comme levier « d'intégration assurée » ?

Prenons l'exemple de cette personne, qui a signé un CDI à temps plein en 2014 comme chauffeur Livreur Poids Lourds.

Pour information, à ce jour (Mars 2016), il travaille toujours au même poste, au sein de la même entreprise.

« C'est un peu une sécurité le CDI parce que j'ai toujours du boulot en fait...et...ça m'a apporté que du bien en fait... » (...) « ...financièrement je suis un peu plus mieux qu'avant...avant je faisais pas grand-chose... (Sourire)...ça change un peu... »

Nous pouvons noter son sentiment de « *sécurité* » et de l'impact financier que peut lui procurer son contrat de travail.

Il éprouve une reconnaissance financière cumulée avec une stabilité professionnelle.

De plus, c'est un métier qu'il effectue au regard de son projet professionnel, c'est un emploi qui lui plaît.

Ces propos éclairants nous laissent supposer qu'il y a bien une **satisfaction au travail avec un emploi stable**.

L'hypothèse de « l'intégration assurée » peut être validée.
--

De plus, le regard de sa famille sur sa situation professionnelle est important, comme en atteste ses propos.

« Vu que c'était la première fois que j'étais embauché, ils étaient contents en fait... »

Il termine l'entretien sur ces mots avec la mise en évidence de la modalité « Joie » « Bonheur ».

«...Maintenant... je suis très heureux » (...) pour le moment chui heureux...(sourire)...on va dire ça » !

Homme - 30 ans – Célibataire – Sans enfant – Habite chez sa mère - CDI chauffeur PL depuis Novembre 2014

Les réponses tenues par cette autre personne qui a aussi signé un CDI à temps plein comme Agent de Sécurité sont-elles convergentes, semblables...ou au contraire divergentes ?

A ce jour, cette personne est toujours en emploi sur le même poste et la même entreprise, comme en atteste cette déclaration suite à la question suivante que je lui ai posée.

- *Que faites-vous aujourd'hui ?*

« Je suis toujours Agent de Sécurité depuis le 9 juin 2015...et je travaille toujours...euh...je vais pas quitter mon travail....en CDI...en CDI oui...ça se passe très bien, j'ai pas de problèmes »

Et à la question sur l'apport de son emploi.

« Ah le travail, ça m'a permis de venir là, quand j'étais dans un quartier pas bien....et si tu travailles pas t'as pas les fiches de paye, tu peux pas louer un appartement et tout...et ça m'a aidé même avec la famille...euh....avec les petits tu peux les sortir des fois....manger au resto...j'ai changé de maison...ça va...y a une amélioration... »

Nous pouvons noter que la notion financière est aussi très présente et importante pour « *la famille* ».

Cet emploi lui a permis de déménager de son quartier qui selon lui était « *un quartier pas bien* ». Il va même plus loin avec des propos très marquants.

« J'ai modifié ma vie, changement radical oui. On était là....on est devenu là...le changement...c'est le travail...si vous travaillez pas vous permettez pas de faire euh....à faire des trucs...ourester à la maison de rien faire...c'est pas évident...pour moi...seul tu peux rien faire... » (Silence)

Homme - 34 ans – Marié – 2 enfants - CDI Agent de sécurité depuis juin 2015

Il évoque dans cet extrait l'importance sociale et surtout économique du travail qui a « *modifié sa vie* », il évoque un « *changement radical* » grâce à l'emploi durable et stable.

Nous pouvons faire l'hypothèse que lorsqu'il évoque ce « *changement radical* », cette personne peut faire référence aussi à un « renouveau » autour de son identité qui est lié à la valeur qu'il s'attribue au regard non seulement de son emploi mais surtout au regard de son nouveau lieu d'habitation.

Nous pouvons évoquer le terme de « gain d'identité », ce qui nous rapproche des propos tenus par **Serge Paugam** lors de son étude sur les personnes vulnérables qui habitent une cité « stigmatisée », toujours dans son ouvrage « *La disqualification Sociale* ».

A travers son vécu, il évoque bien que sans le travail on est « *seul* » et l'on ne peut « *rien faire* ». Il évoque bien l'isolement social qui est une des conséquences d'une absence de travail. A noter que cette personne venait d'arriver en France (avec sa femme et son enfant), ils ne connaissaient personne et habitaient dans un quartier classé en Zone Urbaine Sensible (ZUS), nommé actuellement Quartier Prioritaire de la Ville (QPV).

Ce lieu d'habitation peut être assimilé à la notion de « disqualification sociale de la cité » mentionné par **Serge Paugam** dans son ouvrage cité précédemment, en lien toujours avec la stigmatisation. A leur arrivée à Marseille, nous pouvons évoquer une situation de « disqualification sociale » et de « désaffiliation ».

L'hypothèse de « **l'intégration assurée** » peut être validée au regard des propos tenus par cette personne.

En effet, ce monsieur est satisfait de son travail et de la stabilité de son emploi.

A noter, que le métier d'Agent de Sécurité correspondait à son projet professionnel.

A titre d'information, cette personne a trouvé son emploi sans l'aide du PLIE et de son accompagnateur à l'emploi, il l'a trouvé en entreprenant des démarches seul.

Ainsi, lors de l'entretien il me semblait intéressant de connaître son regard lorsque le PLIE et / ou son accompagnateur à l'emploi ne sont pas intervenus pour la mise en relation Employeur / Adhérent.

Moi : « *Vous me dites que vous conseillerez le PLIE à un ami mais pourtant ce n'est pas moi, ni le PLIE, qui vous ai trouvé la formation et votre emploi actuel* » !

Voici sa réponse.

« Mais...je vous ai dit tout à l'heure....vous m'avez aidé dans un autre truc, vous m'avez monté le moral ! C'est ça, c'est la chose la plus importante... »

Sa réponse très éclairante démontre une fois de plus l'importance du lien, de l'affiliation et du rapport de confiance qui s'est instauré entre l'aidant et l'aidé.

Nous pouvons noter que le regard qu'il peut avoir auprès de leur accompagnateur à l'emploi dépasse le cadre « d'aider à trouver un travail ».

Ce qui est sous-jacent et peut être plus important que de trouver un travail c'est la (re) socialisation qui s'amorce dès le début d'un parcours vers l'emploi avec leur accompagnateur.

Ainsi, sur les 2 personnes qui ont un CDI à temps plein, ils ont un regard, un avis très proches sur leur situation actuelle grâce au contrat de travail et au métier qu'ils exercent.
Notons au passage une forte motivation au travail, à l'emploi mais que c'est plus le statut lié à l'emploi qui est recherché et mis en avant.

Pour les personnes qui ont obtenu un CDI à temps plein après une longue période d'inactivité et de précarité, nous pouvons voir presque comme une évidence leur propos....mais qu'en est-il des personnes qui ont bien obtenu un emploi en CUI CAE de 1 an à temps partiel ?

Autrement dit, en quoi un emploi dit « précaire » peut-il avoir un impact sur leur vie actuelle ?

2.2 Le CUI CAE comme levier « d'intégration incertaine » ?

Prenons l'exemple de cette personne qui a signé un CUI CAE de 1 an à temps partiel en 2014 comme Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS).

Que fait-elle aujourd'hui ?

« Euh...après mon 1^{er} contrat (CUI CAE 1an en 2014), j'ai résigné 1 an....ils m'ont reproposé encore 1an (sourire)...ça c'est très bien passé, tellement qu'il ne voulait pas me changer... »

Son contrat a donc était renouvelé pour 1 an suite à la satisfaction qu'elle a pu donner à son employeur.

Mais cet emploi, quel impact a t'il eut sur sa situation actuelle ?

« J'ai pu....j'ai pu travailler...j'ai pu changer, c'était plus...y avait plus de routine, y avait plus...j'étais plus dans le RSA, dans l'attente...à rien faire... » (...) « j'ai pu découvrir les enfants...tisser des liens...c'était c'était une bonne expérience...avec le personnel...j'ai pu découvrir c'est quoi le travail...franchement c'est mon 1^{er} emploi et je le regrette pas, je suis fière, je le dis et je le redis... »

Nous retrouvons dans ses propos la valeur de la notion travail, l'impact social que cela implique comme « **tisser des liens** » et la fierté de l'acquisition d'un statut professionnel.

Elle y voit reconnaissance et utilité.

Cette personne fait un travail utile et ses amis peuvent compter sur elle.

Elle retrouve une place qu'elle n'avait plus, le travail lui « **apporte plus que le travail** ».

« j'ai conseillé tous mes amis qui ont fait pareil que moi (rire) qui vont faire comme moi AVS, elles sont contentes, qui étaient comme moi dans le RSA, c'est moi qui les a poussé, les ai aidé avec mon CV que j'ai fait avec vous (sourire), vous m'avez aidé avec mon CV et tout...et je leur ai tout fourni et....franchement elles sont très contentes (sourire)...oui ce travail m'a apporté plus que le travail ».

Selon cette personne, la notion «valeur travail » et « conseil pour autrui» revient dans ses propos.

« J'ai pu découvrir c'est quoi le travail, c'est quoi de sortir de la routine....j'ai pu.....travailler (sourire)...et conseiller les gens.... »

Comme pour la personne précédente, les mêmes mots reviennent sur le fait qu'il y a bien eu un changement dans sa vie actuelle entre le début du parcours et aujourd'hui.

Voici ses mots très éclairants. Le lecteur pourra aussi noter le mot « radical » qui a déjà été mentionné par une autre personne citée précédemment.

« Il y a eu un grand changement, un changement radical de ma vie, j'ai pu sortir de la maison, travailler comme une maman »

Contrairement aux 2 personnes qui sont en CDI à temps plein, elle n'évoque pas le volet financier, ce que l'on peut comprendre au regard du salaire lié à son contrat.

Pour information, lorsque une personne bénéficiaire du RSA travaille à temps partiel, elle a toujours le statut « RSA » avec un complément financier sur son salaire, ce que l'on appelle le « RSA Activité ». (Maintenant nommé la « prime d'activité »

Autrement dit la personne perçoit son salaire plus une partie de son RSA.

C'est la clé de voute de la mise en place du RSA, les législateurs ont voulu avec cette mise en place du « RSA Activité » que « le travail soit plus avantageux que l'assistanat ».

En effet, selon l'article suivant⁶⁰ « Présenté comme en rupture avec les dispositifs précédents, le RSA vise à la fois à encourager et à récompenser l'emploi, même à temps partiel, en faisant en sorte de rendre l'activité rémunératrice dès la 1^{er} heure travaillée ».

Pour les personnes qui travaillent à temps plein soit 35 heures / semaine, le RSA est interrompu et n'ont plus le statut « RSA ».

⁶⁰ Eydoux Anne, Gomel Bernard, (Octobre 2014), « Connaissance de l'emploi », N° 115, les 4 pages du Centre d'Etude de l'Emploi, « La solidarité active en question ».

Cette personne évoque surtout le « lien », la reconnaissance que cet emploi a pu lui procurer...tout en sortant du RSA et d'un certain isolement.

Son travail lui plaisait beaucoup, mais elle a choisi de ne pas prolonger son emploi malgré les propositions de son employeur.

En voici la raison.

« J'ai travaillé en étant enceinte, je me suis pas arrêté du tout, jusqu'à le dernier jour (rire) j'ai pas arrêté...sinon on m'a conseillé d'arrêter, de rester à la maison, non je voulais pas...j'allais avec mon gros ventre travaillé et j'ai fini le travail jusqu'à le dernier jour...après quand j'ai accouché...c'est dans les 2 dernier mois que j'ai pas repris...oui c'est tout, j'étais en congés maternité, j'ai accouché...C'est mon choix d'élever mon enfant...après je reprends dans 2 ans quand elle ira à l'école ».

Femme - 34 ans – Marié – 3 enfants - CUI CAE 2 ans (2014 – 2016) - Auxiliaire de Vie Scolaire

Ces propos dépassent le cadre de l'insertion professionnelle, nous pouvons y voir ici la construction d'un projet de vie.

Ainsi, la grossesse amène la personne à un repositionnement du projet de vie.

Au regard de toutes ces informations très enrichissantes de cette personne pour qui un emploi non stable à temps partiel a eu un impact très important dans sa vie, à quel type d'intégration peut-elle correspondre ?

Nous pouvons faire l'hypothèse de « **l'intégration incertaine** » c'est-à-dire satisfaction au travail et instabilité de l'emploi, même si l'instabilité du contrat de travail ne lui a pas du tout procuré un handicap.

Au contraire, elle a fait le choix d'avoir un 3^{ème} enfant et de se repositionner sur le marché du travail dans 2 ans.

Dans ce cas, on ne parle pas de stabilité de l'emploi, mais nous pouvons évoquer la sécurisation de son parcours.

En effet, ses 2 contrats successifs lui ont permis d'acquérir et de développer des compétences qui selon elle, ne la privent pas d'un avenir. Son parcours professionnel a permis de travailler son employabilité.

Nous retrouvons des propos similaires pour cette autre personne qui elle aussi travaille au sein d'une école en tant que Auxiliaire de Vie Scolaire, exactement le même métier et même contrat que la personne citée ci-dessus.

Elle avait signé son contrat de 1 an en Novembre 2014.

Voici son activité aujourd'hui.

« Ben je travaille comme une AVS dans 2 écoles différentes » (...) « Et y m'ont renouveler le contrat oui ! » (...) « Je vous dis la vérité Régis...c'est un peu difficile...mais j'ai tenu le coup...tant mieux....c'est une bonne expérience et c'est un bon métier aussi...c'est un bon métier...mais seulement c'est vrai on court dans tous les sens...mais ça va...c'est un beau métier...pour moi c'est un beau métier... »

Nous pouvons voir au travers de ses propos que son travail bien que difficile, lui plait beaucoup.

Nous y voyons une satisfaction liée à son métier, à son activité en lien avec des enfants en difficultés.

En outre, bien plus que la satisfaction, ce sont la fierté et l'utilité de son métier qui est très présent dans ses paroles.

En voici un exemple avec des mots très significatifs.

«ça m'a apporté, ça m'a apporté quelque chose...quelque chose de valeur comme on dit, des valeurs voilà c'est ça Régis...pour moi c'est un bon métier...d'être à l'Education Nationale ...c'est déjà comme on dit c'est beaucoup... »

Ou bien encore ses paroles.

« Des fois je me sens que je suis une maitresse Régis...vraiment hein ! Je me sens utile, tout à fait utile vraiment...je sens que suis une maitresse...même pardon...je sais pas si c'est possible de dire ça ou pas Régis (sourire gêné).... »

Travailler au sein de l'Education Nationale lui procure un statut social, une fierté, une place. Elle y voit au travers de cette expérience des conditions comme une mobilité sociale ascendante, ce qui lui donne une raison d'espérer pour son avenir. Voici cette déclaration très significative.

« Là j'ai l'impression que je travaille vraiment, une personne qui travaille à l'Education Nationale c'est vraiment quelque chose de...vraiment quelque chose de valeur....j'ai découvert vraiment autre chose et je regrettais d'avoir travaillé comme agent d'entretien...maintenant je pense quand mon contrat finira.... pour travailler dans la petite enfance...si c'est possible je sais pas...voilà passer une formation. »

Femme - 45 ans – divorcé – Pas d'enfants - CUI CAE Auxiliaire de Vie Scolaire depuis Novembre 2014

Ainsi, au regard de ces propos éclairants, comme pour les autres analyses, dans quel type d'intégration pouvons-nous classer cette personne ?

Comme l'exemple qui précède, une « **intégration incertaine** » semble appropriée même si « **l'intégration assurée** » pourrait être abordée aussi pour ce cas, même si il y a bien instabilité de l'emploi, liée à la nature du contrat de travail.

Notons que les contrats de cette nature au sein du secteur non marchand ne peuvent pas être pérennes et donc stabilisés.

Nous avons vu dans cette exemple qu'il n'y a pas la notion de « privation d'un avenir » comme peut le sous-entendre une « intégration incertaine » comme le suggère **Serge Paugam**.

En fait, nous avons pu analyser que cette personne a une grande satisfaction de son métier et plus encore, elle y voit un contenu très significatif de sa tâche.

Ainsi, comme abordé en cours avec **Brigitte Coindre** (Op.cit. 59), « *le contenu significatif de la tâche comporte, en même temps que l'activité de travail, une relation à l'objet, une signification narcissique* » comme en atteste ses propos évoqués précédemment : « *Des fois je me sens que je suis une maitresse* »

Ainsi, « *la tâche peut véhiculer un message symbolique pour quelqu'un* ».

En effet, nous pouvons aborder le symbole de l'école, qui peut être pour cette personne le lieu de l'accès à la culture pour tous, lieu où se dessine l'avenir des enfants.

Ce métier lui redonne une valeur sociale qui va lui permettre d'être en capacité de choisir son destin « *pour travailler dans la petite enfance...si c'est possible je sais pas...voilà passer une formation* ».

La notion d'une « privation d'avenir », liée au statut des emplois précaires, ne nous permet pas de l'affirmer au regard de l'exemple précédent, mais aussi au regard de l'exemple suivant.

Ainsi, pour cette autre personne qui bénéficiait aussi d'un contrat aidé de 1 an à temps partiel en 2013.

Pour rappel, son contrat a été renouvelé 1 an et s'est donc terminé en 2015 mais avec espoir de retravailler très rapidement.

Voici ses propos.

« *Donc je me suis mis à chercher dans la sécurité...la sécurité....et j'ai trouvé....normalement lundi (4 Avril 2016) j'ai des appels pour l'Euro 2016 (sourire), voilà....mon parcours ça été des renouvellements de contrats, des formations payés...et voilà. »*

Le lecteur peut donc voir la confiance que peut avoir cette personne sur son avenir, liée en partie à son expérience professionnelle de 2 ans comme Médiatrice Urbaine.

Confiance grâce à ses expériences, compétences développées qui lui ont permis de travailler son employabilité.

Et bien plus que l'employabilité, **c'est surtout d'avoir eu une reconnaissance, l'obtention d'un statut social et professionnel** avec une évolution professionnelle qui peut lui procurer un sentiment d'ascension sociale.

En effet, **cela peut déjà générer pour cette personne une capacité à se projeter**, à construire un projet professionnel cohérent, à devenir actrice de sa trajectoire socioprofessionnelle.

Elle a pris conscience que ses anciens « petits boulots » n'étaient pas constructifs et ne lui permettaient pas de se projeter vers l'avenir.

Comme en atteste sa déclaration sur ce que cet emploi, ce métier, a pu lui procurer.

« C'est un travail franchement qui m'a fait grandir, il m'a payé des formations....donc je peux avoir....je peux me permettre de dire que maintenant j'ai une carrière quoi...en fait dans la sécurité, avant j'en avais pas du tout parce que pour moi le ménage c'est pas une carrière...donc euh voilà hein...c'est ça que ça m'a apporté vraiment...j'ai eu des responsabilités....franchement être chef d'équipe à 25 ans quand on se retrouve avec des gens de 40 ans...franchement ça fait plaisir (rire), ça donne confiance et voilà hein...ça m'a porté plein de chose ce travail au niveau humain, au niveau qualité, au niveau ...voilà plein de trucs...vraiment... »

Femme – 29 ans – Célibataire – Enceinte - CUI CAE 2ans : « Agent de médiation » 2013 – 2015

Comme pour les 2 exemples précédents, l'hypothèse de « **l'intégration incertaine** » mais avec espoir dans l'avenir peut être retenue.

A titre d'information, cette personne est enceinte depuis peu, comme expliqué précédemment pour une autre personne, sa grossesse l'amènera sûrement à un repositionnement de son projet de vie.

Nous avons analysé 5 personnes donc 5 parcours en emploi qui ont été très constructifs et positifs comme en atteste leurs propos.

Mais il y a un parcours en emploi qui me semble encore plus intéressant à examiner car il démontre et met en évidence tous les ingrédients que peuvent apporter un emploi tant sur le plan social que sur le volet professionnel.

2.3 De l'emploi précaire à l'emploi pérenne (Du CUI CAE au CDI)

Cette personne fait partie des parcours les plus longs (Parcours 36 : 39 mois) avec de nombreuses mises en emploi en CDD de courtes durées avant de signer en 2011 un CUI CAE de 1 an à temps partiel comme Agent de Service au sein d'une école primaire.

Que s'est-il passé de 2011 à aujourd'hui, étant donné que les contrats aidés ne peuvent pas être renouvelés plus de 1 fois (maximum 2 ans) ?

« J'ai un CDI maintenant, j'ai un contrat de 25 heures par semaine, parce que j'ai 7.25 heures par jour et euh...au même endroit »

En effet, après renouvellement de son contrat de 1 an, l'Ecole Primaire lui a proposé un CDI à temps partiel.

Non seulement, cette personne a obtenu un CDI, mais elle a pu avoir une ascension professionnelle, comme elle le dit *« comme si c'est à l'armée je monte grade par grade »*

Pour rappel, elle a été recrutée en 2011 comme Agent de Service, c'est-à-dire qu'elle faisait l'entretien des classes et bureaux.

Quel poste de travail occupe-t-elle aujourd'hui ?

« Ce travail m'a porté beaucoup de bonnes choses...parce qu'ils m'ont envoyé en stage, le stage je le fais à Marseille pendant 2 / 3 jours avec une collègue de travail...c'est un stage d'hygiène...c'est un stage qu'il y a beaucoup de choses à l'entreprise que je travaille...ils m'ont donné la possibilité d'aller faire ce stageparce que je travaille dans une cantine...(..) travail y m'a porté beaucoup parce que j'étais aide - cantinière...mon collègue de travail est tombé malade...et j'étais obligé de prendre la place de cantinière. »

En effet, cette personne à bien eu une évolution professionnelle en passant d'Agent de Service à Cantinière via Aide Cantinière.

Nous pouvons remarquer une forte motivation à l'emploi en réalisant les stages et formations pour son évolution.

« Et tout ça quand ils m'ont proposé d'aller faire le stage, j'ai pas dit non, j'ai pas dit ça me regarde pas, c'est pas mon travail...j'ai dit oui »

Son parcours et évolution professionnelle lui procurent une fierté d'avoir pu acquérir et développer des compétences au sein de son activité, de son métier.
Elle y voit reconnaissance et utilité.

Avec comme exemple ses explications pleines de bon sens.

« Ce travail il m'a porté de me sentir capable de faire quelque chose, de me sentir capable de prendre une décision, et de me sentir capable que je suis dans un milieu je travaille avec des gens qui font beaucoup des études et je me sens capable »

Ou encore

« Je me sens capable si y un souci avec un parent de le dire, de lui parler, de lui expliquer avant d'aller voir ma chef...et tout ça c'est beaucoup pour moi...ça me porte beaucoup de chose ce travail ». (Sourire)

Une de sa plus grande fierté, c'est de pouvoir côtoyer des personnes d'un certain statut (des instituteurs) avec lesquelles elle peut parler, manger, échanger.....créer des liens.

«euh...on reste dans les même tables avec eux, on mange , on parle, on discute, on rigole et tout ça c'est énorme pour moi... ce travail m'a porté beaucoup de choses...entre les relations, avec tous les endroits qu'on allait, tous les ans on a beaucoup de stage, ils nous envoient...et tout ça c'est beaucoup...je fais des rencontres.....un jour y a une femme

qui est venue, cette année c'est la 4eme année, on a fait 4 jours entre Maitresses, personnel, ensemble...(..) tout ça c'est...c'est beaucoup...voilà... »

Elle mesure l'importance des rencontres qu'elle a pu effectuer grâce à son travail, comme en atteste sa déclaration très touchante.

« J'ai vécu un moment merveilleux et avec tous les endroits, tous les gens que j'ai rencontré jusqu'à maintenant...c'est des gens que je pense pas que je devais rencontrer un jour ça c'est sûr et certain ».

Sa déclaration suivante montre bien le passage d'une situation de « **disqualification sociale** » à une « **intégration assurée** », où elle évoque un « avant » qui évoque son isolement et son sentiment d'inutilité.

Ses propos résument très bien comment le levier du « lien » est essentiel.

« Des fois je monte dans le bus et j'entends quelqu'un qui m'appelle...c'est quelqu'un qui j'ai travaillé ensemble, c'est quelqu'un qui m'a vue à l'endroit où je travaillais...et tout ça c'est beaucoup...avant je restais chez moi....je descendais en ville, je faisais 2 courses je rentrais chez moi, c'est tout. C'est le vide que j'avais avant...voilà c'est tout...cette période m'a porté beaucoup...y m'a porté beaucoup, ouais ».

Femme - 42 ans – Célibataire – Pas d'enfant - CUI CAE 2 ans (2011 – 2013) - Agent de Service – Ecole Privée
CDI temps partiel depuis 2013 – Cantinière – Ecole Privée

Elle ne perçoit pas un regard humiliant ou bien stigmatisant de la part des autres, de son entourage, elle y voit bienveillance et reconnaissance. Désormais, elle porte un regard positif sur elle-même.

3 / L'estime de soi

Au travers ces différents exemples, il y a le fil conducteur d'une notion que le lecteur a pu repérer. C'est celui de l'effet sur leur identité, de leur perception de soi dans leur rapport à la société, au travail, aux autres, à leurs capacités à se projeter dans l'avenir de manière positive. Nous pouvons y voir une mutation de leur regard sur eux même. Cette notion est celle de « l'estime de soi ».

Selon **Christophe André** (Psychiatre, hôpital Sainte-Anne, Paris), dans l'article « *Santé Mentale* » (Février 2014) paru sur internet⁶¹, la notion d'estime de soi répond à différentes questions telles que :

« Qu'est-ce que je pense de moi ? Comment je me juge ? Comment je me vois ? Comment les autres me voient et me jugent ? La définition précise du mot « estime », dans la langue française, renvoie au « sentiment favorable né de la bonne opinion que l'on a du mérite ou de la valeur de quelqu'un. »

Il souligne à quel point l'estime de soi est « *un regard sur soi à forte composante affective et évaluative : c'est-à-dire subjective* »

La notion d'estime de soi est « *un indicateur de notre sentiment d'acceptation et d'approbation sociale* » (...) « *chaque fois que nous nous sentons acceptés, appréciés, voire aimés ou admirés, notre estime de nous-mêmes grimpe. Et chaque fois que nous nous sentons incompris, mal aimés ou rejetés, elle baisse. Ainsi, notre sentiment d'estime de soi dépendrait pour l'essentiel de la perception que nous sommes estimés ou non par les autres. D'où la violence de toute forme de rejet* ».

Toujours selon **Christophe André**, il mentionne le fait que si une personne a une estime de soi défavorable, elle aura du mal à « *s'engager dans l'action, à aller vers les autres, à s'exposer à leur regard* ».

En effet, dans un autre article⁶², extrait du « *Psychology : Briefer Course* » (1892, trad. 2003), **William James** (1842-1910), il est évoqué aussi la notion de l'estime de soi.

⁶¹ <http://christopheandre.com/WP/wp-content/uploads/EDS-Sant%C3%A9-Mentale-02-2014.pdf>

⁶² <http://www.naturavox.fr/sante/L-estime-de-soi-la-perspective-de-William-James-1842-1910>

L'estime de soi vue par William James (psychologue et philosophe américain) évoque que les échecs feront jaillir de vrais sentiments de honte.

Au contraire, les réussites provoqueront un vrai sentiment de fierté.

Toujours selon **William James** dans cet article, « *c'est la valeur du soi d'une personne qui résulte du rapport entre ses réussites et ses prétentions* » (...) « *Une personne s'estime exactement d'après ce qu'elle prétend être et prétend faire : elle prend ici pour mesure de sa valeur le rapport qu'il y a entre les résultats qu'elle obtient et ceux qu'elle pense pouvoir obtenir* ».

Ainsi, la formule que **William James** propose pour définir l'estime de soi est la suivante :

« *Estime de soi = Réussites (réalisations) / Aspirations (prétentions)* »

En fait, au regard des propos tenus par les personnes interrogées que nous avons analysés, nous pouvons percevoir que ces personnes ont pu changer leur estime de soi en augmentant leurs réussites liées à leur parcours, à leurs rencontres, à leurs emplois.

Toujours selon cet article, « *plus les réalisations d'un individu rejoignent ses ambitions, plus son estime de soi est forte* ».

En revanche, l'expression est à distinguer de la notion de la « confiance en soi » qui, bien que liée à la première, est en rapport avec des capacités plus qu'avec des valeurs.

Autrement dit, « l'estime de soi » est en rapport avec des valeurs et la « confiance en soi » est plus en lien avec la capacité à agir.

Nous pouvons en déduire qu'une personne qui a une bonne estime de soi aura plus facilement confiance en elle pour « **Pouvoir Agir** » et choisir sa trajectoire en tant qu'acteur, le tout en connaissance de causes.

Ceci est vérifié dans les propos tenus par les personnes interrogées que nous avons mis en évidence.

4 / Bilan thématique sur l'intégration sociale et professionnelle

Au regard de l'analyse des propos tenus des 6 personnes interrogées, nous pouvons affirmer qu'il y a bien « **Insertion Professionnelle Réussie** » qui va de « **l'intégration assurée** » à « **l'intégration incertaine** » avec pour cette dernière une confiance en leur avenir professionnel.

- Pour les 2 personnes en CDI, elles sont toujours en poste au sein de la même entreprise.
- Pour une personne en CUI CAE AVS, son contrat a été renouvelé et est toujours en emploi.
- Pour une autre salariée qui a été recrutée en CUI CAE en 2011, est aujourd'hui en CDI avec une évolution professionnelle au sein de la même structure.
- Pour les 2 autres personnes qui étaient en CUI CAE comme AVS et Agent de Médiation, leur contrat a été renouvelé une fois.

Au moment de l'enquête, elles ne travaillent pas, et ce pour un choix personnel :

- . Une personne a eu un enfant à la fin de son 2eme contrat.
- . Une autre personne n'a pas voulu prolonger une nouvelle fois son contrat car elle va intégrer une entreprise en tant qu'Agent de Sécurité en Juin 2016.

C'est un projet professionnel qu'elle a pu élaborer et valider durant sa période en emploi.

Nous pouvons voir que le travail a bien des fonctions qui dépassent le cadre professionnel.

Il y a pour tout le monde la **reconnaissance d'un statut**, la notion de l'utilité et la fierté d'appartenir à un groupe, d'occuper enfin une place avec comme clé de voute « **le lien** » instauré tout au long de leur parcours vers l'emploi.

Ce lien qui pourra avoir aussi comme fonction la possibilité de **se sentir utile** pour les autres et de pouvoir compter aussi sur un collectif qui peut être protecteur. (*Je peux compter sur les autres.....On peut compter sur moi*). Autrement dit, la **fierté d'appartenance à un groupe**, à un collectif avec tout le symbole de la reconnaissance que cela peut induire.

En ce qui concerne la « valeur travail », selon le site Cairn Info⁶³, le sociologue **Vincent de Gaulejac** déclare que « *chacun a à faire la preuve de sa compétence, de son utilité, de sa qualité. Pour exister socialement, il faut faire la preuve de son utilité et il faut aussi être reconnu par les institutions qui octroient une place et un revenu* ».

Ainsi, pour toutes les personnes qui ont été interrogées, cette reconnaissance passe par le contrat de travail et par leur intégration dans un collectif « entreprise ».

Toujours selon cet article « *l'intégration par le travail est économique, symbolique et sociale* » :

« *Économique car elle autorise l'insertion et la participation au travers d'activités de production et de consommation* ».

« *Sociale parce qu'elle entraîne la constitution de liens sociaux par l'inscription dans des groupes* ».

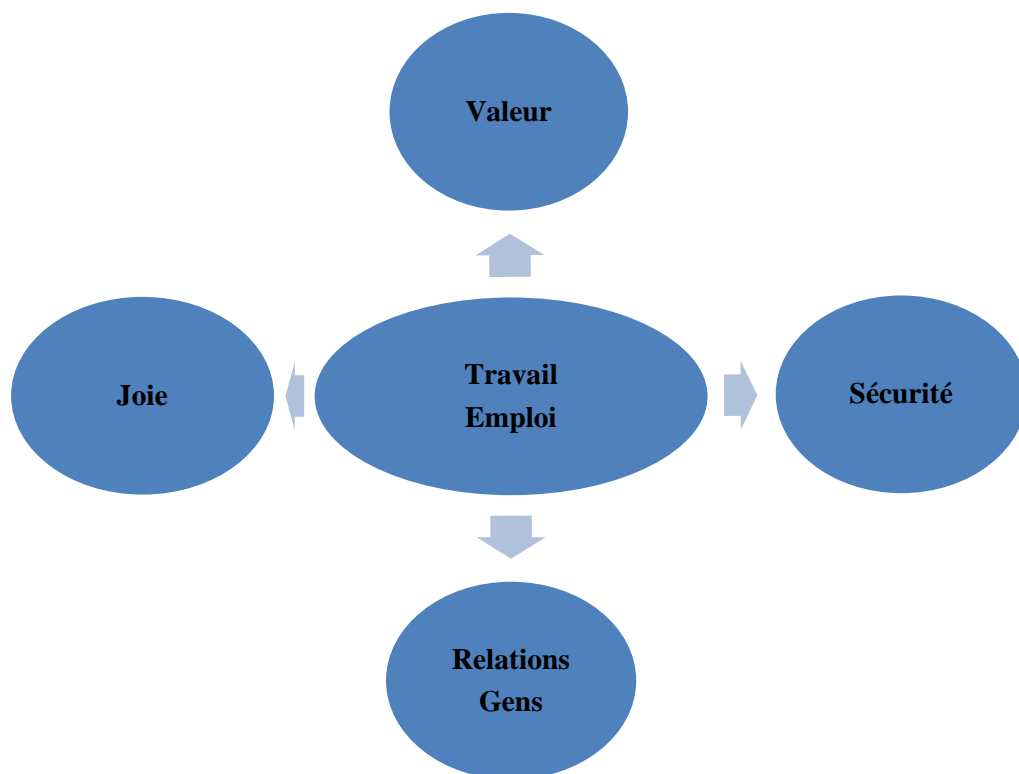
« *Symbolique par les normes et les valeurs communes qui sont construites socialement* ».

⁶³ **Royer Dominique**, « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? », *Empan* 2/2002 (n°46), pp. 18-25. www.cairn.info/revue-empan-2002-2-page-18.htm

En effet, si nous reprenons les 6 tableaux (Annexes V) qui synthétisent ce thème, nous remarquons les faits suivants :

Le verbe le plus utilisé est le verbe « **être** » et le pronom le plus utilisé est le « **je** ».

Dans le thème de l'**Emploi, du Travail**, les sous thèmes qui reviennent le plus souvent sont :



IV BILAN GLOBAL QUATRIEME PARTIE

Tout d'abord, il est à souligner que les discours des personnes interrogées se ressemblent fortement et ce, quel que soit la durée du parcours.

Autrement dit, nous pouvons faire l'hypothèse que la durée des parcours n'influence pas le regard porté sur le dispositif et sur l'accompagnateur à l'emploi.

Nous pouvons remarquer que les personnes sont bien actrices de leur parcours vers l'emploi avec une appropriation de leur situation professionnelle mais surtout personnelle qui s'est grandement améliorée.

Comme nous avons pu l'analyser dans cette étude, il en ressort des notions, des concepts, des leviers centraux qui ont pu permettre aux personnes de passer d'un statut à l'autre.

Autrement dit, de passer d'une situation de désaffiliation, de disqualification sociale à une intégration socio professionnelle réussie.

Les personnes ont pu « sortir » de l'acclusion, eux qui étaient en situation de blocage, de seuil à priori infranchissable dans cette période indéterminée dite de liminarité.

Ainsi, au regard de cette analyse, qu'avons-nous pu identifier comme leviers qui ont permis aux individus de s'inscrire dans un parcours vertueux de socialisation et d'intégration professionnelle ?

Un des 1^{ers} facteurs que nous avons identifiés, est celui du lien, de l'affiliation qui s'instaure avec l'accompagnateur à l'emploi.

Ce lien créé basé sur le non jugement, la non stigmatisation, va engendrer chez l'individu accompagné une modification de son regard porté sur lui-même qui va pousser la personne à avoir confiance en elle, donc à être en « capacité de ».

Avec la reconquête de l'estime de soi et cette confiance retrouvée, cela devrait engendrer la notion du « **Pouvoir Agir** » que nous avons évoquée en conclusion du thème sur la posture et le rôle de l'accompagnateur à l'emploi.

En effet, le fil conducteur de notre travail, la clé de voute d'un accompagnement et d'une insertion réussie est bien la notion du « **Pouvoir Agir** » de la personne.

Cette notion du « **Pouvoir Agir** » nous renvoie à un concept qui peut être rattaché à celui du Management, c'est le concept de l'**EMPOWERMENT**.

En Management des Ressources Humaines, « l'Empowerment » est classé dans la catégorie d'un Management Participatif, c'est-à-dire avoir une méthode qui vise à accroître l'autonomie des salariés.

Autrement dit nous sommes sur un concept d'appropriation ou de réappropriation de son pouvoir.

En effet, selon **Yann Lebosset**⁶⁴ « *l'un des objectif de l'empowerment est de rendre la communauté capable d'analyser sa situation, de définir ses problèmes et de les résoudre* »

Dans notre analyse cela induit donc que les personnes aidées vont petit à petit se saisir (par elles même) de ce dont l'accompagnement leur a permis de « se réaliser ».

On est sur la capacité d'agir des personnes par « elles-mêmes ».

Autrement dit, la population étudiée a pu se saisir de l'accompagnement pour en faire un levier qui est profitable, bénéfique pour elle, c'est-à-dire que les personnes soient dans une démarche d'action, de pouvoir.

Toujours selon cet article, nous pouvons voir l'importance du lien, du relationnel que nous avons identifié lors de l'analyse, quand il évoque que « l'Empowerment » « *comprend une dimension transactionnelle qui se joue aussi sur le plan social et collectif car il implique une relation avec les autres* ».

⁶⁴ De l'"habilitation" au "pouvoir d'agir" : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment ». <http://id.erudit.org/iderudit/009841ar>

Nous pouvons faire l'hypothèse que ce qui est important pour les personnes c'est de récupérer ce « **Pouvoir Agir** ».

En effet, selon **Yann Le Bosset et Vallerie Bernard**, dans un article sur Cairn Info⁶⁵, l'empowerment est « *la possibilité pour les personnes de mieux contrôler leur vie* » (Rappaport, 1987) (...) « *c'est un processus caractérisé par l'exercice d'une plus grande maîtrise sur l'atteinte d'objectifs importants pour une personne* ».

Toujours dans cet article, ils estiment que pour cette démarche soit constructive il faut prendre en compte qu'il y a bien un changement qui va s'opérer chez la personne concernée, et que ce changement « *conduit à définir les problèmes sociaux comme la conséquence des carences individuelles, les intervenants concentrent leurs efforts sur l'identification et la correction de «déficits» ponctuels ou récurrents...* »

Ces auteurs développent ce concept en y intégrant 2 facteurs essentiels qu'il faut prendre en compte :

« *L'environnement* », c'est-à-dire le cadre législatif, le contexte politique...

« *Les capacités des personnes à exercer ce pouvoir (Compétences, désir d'agir, perception des opportunités d'actions...)* »

Ces auteurs ajoutent que « *l'intervenant contribue concrètement à ce que les personnes mènent à bien un projet qui compte pour elle, à recréer un mouvement là où il y a blocage, à élargir le monde des possibles des personnes qui perçoivent leur situation comme une impasse* ».

Mais la question que nous pouvons nous poser c'est comment recréer un mouvement quand il y a blocage ?

Nous pouvons faire l'hypothèse que les personnes accompagnées ont pu donc mener une mutation qu'ils ont voulue et souhaitée et qu'ils ont pu se saisir des outils qui leurs ont été proposés.

La volonté et le souhait des personnes sont la base de « l'Empowerment ».

⁶⁵ « *Le développement du pouvoir agir des personnes et des collectivités* » : de son expérimentation à son enseignement, Les sciences de l'éducation – Pour l'ère nouvelle 3/ 2006 (Vol 39), pp 87 – 100
www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2006-3page-87.htm

En effet, cela rejoint les propos tenus par **Vallerie Bernard et Yann Le Bosset** quand ils évoquent que la « *notion du « pouvoir agir » désigne la possibilité de mener à terme un changement souhaité et défini par la personne concernée et ne doit pas être confondue avec l'exercice d'un pouvoir sur autrui* ».

Ainsi, il faut être plus à l'écoute de leurs demandes que plutôt que leur dire ce qu'ils doivent faire.

Le « Pouvoir Agir » peut être relié à la notion d'autorisation, à la notion de « s'autoriser à... ». Mais, le lecteur pourra se rendre compte que le pouvoir d'agir ne se décrète pas, il faut donc les aider à le décréter.

En revanche, pour l'accompagnateur à l'emploi, se poser la question du « pouvoir agir » des personnes aidées, accompagnées, nous renvoie à la question de notre propre « pouvoir d'agir » et de notre positionnement. De part ce fait, il y a une « cassure » de notre poste d'accompagnateur qui est de l'aide et du conseil.

En fait, à un moment de l'accompagnement, ce n'est plus de cela dont les personnes ont besoin, elles ont besoin qu'on leur redonne une capacité d'agir, ce qui va induire une redéfinition de notre posture d'accompagnateur à l'emploi.

Au regard de toute notre analyse auprès des personnes interrogées et au regard des analyses théoriques, nous pouvons faire **l'hypothèse générale** suivante :

Pour que les personnes soient dans une dynamique positive et puissent sortir de la précarité sociale et professionnelle, le fonctionnement du dispositif de l'accompagnement à l'emploi nécessiterait donc une démarche qui est celle de l'EMPOWERMENT.

Autrement dit « l'Empowerment » comme levier RH avec comme acteur central la personne aidée....et non le dispositif d'accompagnement à l'emploi.

L'EMPOWERMENT

AXE DE PROGRESSION POUR OPTIMISER LE « POUVOIR AGIR » AU SEIN DU PLIE MPM CENTRE

LES LEVIERS RH

ORGANISATION	ACCOMPAGNATEUR A L'EMPLOI	ADHERENTS
<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place d'une organisation de type Adhocratique ou Professionnelle . Management Participatif : L'Organisation et les AE se concertent pour définir les objectifs . Mise en place d'une politique de formation et de développement des compétences, pour apprendre à prendre des décisions auprès des AE . Créer l'environnement qui va favoriser l'appropriation des responsabilités des AE . Etre au clair sur la vision, l'objectif du dispositif . Pas de « Parcours » prescrits 	<ul style="list-style-type: none"> . Evolution de sa posture : (accepter une « prise de pouvoir » de l'adhérent . Les AE et les adhérents se concertent pour définir les objectifs . Eviter la prescription au détriment de l'individu . Informer clairement les adhérents des attentes du dispositif et de leurs AE en termes de prise d'initiatives et vérifier que chacun se sent en phase avec cette autonomie demandée . Encourager au quotidien la pro activité et la prise de risque. . Féliciter, encourager, partager . Transmettre des informations claires et précises . Enrichir la vision de l'environnement professionnel de l'adhérent. . Aide à la prise de décision des adhérents, sur ce qu'ils peuvent agir 	<ul style="list-style-type: none"> . Etre au clair sur la vision, l'objectif : l'adhérent a besoin de savoir où il va . L'adhérent doit se connaître lui-même : expert de sa situation : être au clair sur ses « compétences » et aussi sur ses limites. . Donner du sens et de la valeur à son parcours . Accepter le droit à l'erreur car innover c'est essayer et donc se tromper avant de réussir . Avoir différentes propositions d'actions, de mises en emploi . Eviter les obstacles à la prise de décisions . Connaître les conséquences des prises de décisions : gains / risques . Faire le point régulièrement avec son AE . Se donner des objectifs réalisables à court terme

CONCLUSION

► Au regard de notre travail de recherche et d'analyse, le lecteur pourra être en mesure d'observer que si l'emploi ne règle pas tout, l'absence de travail cumulée à l'isolement social dérègle tout.

En effet, l'éloignement du marché du travail, la perte de liens (professionnels, familiaux, amicaux ...) l'isolement social, sont les principaux facteurs d'une trajectoire qui peut conduire à l'exclusion.

A contrario, l'emploi, (même un emploi dit précaire) est un levier d'inclusion et surtout de reconnaissance sociale.

Cette analyse a mis en évidence que l'emploi durable est un vecteur de « gain d'identité », de protection et surtout le sentiment de se sentir utile (pour soi et pour les autres).

En revanche, au regard du marché du travail actuel, même un CDI ne garantit plus une sécurité et un avenir certain comme c'était le cas dans les « 30 glorieuses ».

Nous pouvons observer que l'emploi durable, pérenne tout au long de sa vie dans la même entreprise est devenu une denrée rare.

Nous pouvons observer aussi que le CDD prend une part de plus en plus importante dans le marché du travail. En effet, comme le mentionne cet article de « Direct Matin Provence », (13 Avril 2016), quotidien gratuit, p 5, « *dans la plus grande majorité, les recrutements envisagés (2016) se feront sous la forme de CDD* ».

Les personnes de notre étude qui ont connu « l'apprentissage » de la disqualification sociale, de la désaffiliation, peuvent désormais revendiquer le fait d'avoir une « place » et d'être à leur « place ».

Nous avons observé et analysé que le levier du lien, tant sur le plan amical, familial et professionnel est un facteur essentiel de « l'apprentissage » de la requalification sociale, de la liaison.

Le lecteur aura pu remarquer aussi le rôle d'un dispositif d'accompagnement à l'emploi ainsi que la fonction et surtout la posture de l'accompagnateur à l'emploi qui tient une place prépondérante pour les personnes en situation de vulnérabilité.

En effet, nous avons identifié lors de notre analyse que le premier levier d'un accompagnement réussi est le rapport de confiance et la bienveillance qui s'instaure entre l'aidant et l'aidé.

Autrement dit, l'accompagnateur à l'emploi (**Notion plus approprié que « Guide »**) comme « personne ressource » qui crée ou recrée un lien avec la population précaire.

C'est un lien qui se situe entre le lien de participation organique (entreprise) et le lien de participation élective (entourage de la personne). Ce Mémoire nous a montré que les premiers liens avec l'accompagnateur à l'emploi et avec les entreprises sont déterminants en termes d'intégration et surtout de reconnaissances ultérieures.

En effet, cette étude a permis de mettre en avant le rôle intégrateur de l'entreprise combiné avec le soutien, le suivi de l'accompagnateur à l'emploi.

En effet, le binôme Entreprise / Accompagnateur à l'emploi est un des leviers pour la construction d'un parcours efficace avec comme étapes essentielles l'emploi et in fine, l'insertion socio professionnelle.

Ainsi, par l'intermédiaire du PLIE MPM Centre, cette collaboration permet d'être un « **Outil RH** » au service des entreprises (Sourcing via les stages, GPEC, répondre aux obligations de clauses sociales, Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)...) et une « **Solution Emploi** » au service des personnes en situation précaire (Evaluation lors des stages, expérience professionnelle renforçant l'employabilité, intégration durable grâce au suivie en entreprise).

Cette étude de recherche (via les entretiens) a aussi permis d'aboutir à « l'Empowerment », qui a mis en avant le « pouvoir agir » des BRSA comme étant une des clés de voute d'un accompagnement à l'emploi efficient.

Lorsque nous évoquons « l'Empowerment », nous pouvons faire référence à l'Economiste Indien **Amartya Sen** (Prix Nobel d'Economie en 1998) qui a réalisé des recherches sur la pauvreté.

En effet, un parallèle avec l'accompagnement à l'emploi peut être établi lorsqu'il évoque le concept de la « Capabilité » avec comme leviers la « Liberté réelle » et la « Liberté formelle ».

Dans le cadre d'un accompagnement à l'emploi, la « Liberté réelle » serait donc de donner les moyens aux publics vulnérables pour qu'ils puissent utiliser leurs droits, in fine, faire l'expérience de la capacité à décider et à s'engager.

Ceci renvoie au « vouloir, pouvoir, savoir agir » (je peux le faire, je veux le faire, je sais le faire, et j'en prends les moyens). Autrement dit la notion du « Pouvoir Agir ».

Autre notion complémentaire dont nous pouvons faire référence, c'est que la compétence développée par les personnes accompagnées est aussi liée à un contexte, c'est-à-dire à un « Environnement capacitant ».

Pierre Falzon⁶⁶ définit un « Environnement capacitant » comme un environnement qui permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont elles la réalisent, c'est-à-dire leur autonomie.

En effet, le dispositif d'accompagnement à l'emploi peut se définir comme un « Environnement capacitant », c'est-à-dire favoriser l'expression des compétences des personnes qui sont en accompagnement. (Nous entendons par compétence le « savoir-faire », le « savoir-être » et le « savoir »)⁶⁷

Ainsi, un « Environnement capacitant » peut rendre possible le développement du « Pouvoir Agir » et de la « Capabilité », donc in fine de « l'Empowerment ».

C'est ce que nous avons pu vérifier lors de l'analyse des 6 entretiens.

En effet, le PLIE MPM Centre (via son accompagnateur à l'emploi) a permis durant la période d'accluation, de faire bénéficier aux adhérents d'un espace de travail dans lequel il y a une

⁶⁶ **Falzon Pierre**, Professeur en ergonomie au CNAM et Directeur du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement.

⁶⁷ Cours de **Krohmer Cathy**, Professeur Master II RH, AMU « Management des compétences », (2015)

construction de « quelque chose » (accompagnement, conseils, soutien, résolution des problèmes périphériques, stage, mise en emploi....).

Autrement dit, cette espace de construction de parcours à permis de travailler l'employabilité des personnes en situation de désaffiliation pour faire en sorte qu'il y ait un basculement vers l'inclusion socio professionnelle.

L'acclusion est marqué par la discontinuité successive et simultanée. Comme le mentionne **Patrick Cingolani** dans son ouvrage que nous avons cité, « *La Précarité* », et au regard de notre analyse, nous pouvons faire l'hypothèse que « *Les discontinuités ne sont pas seulement les conséquences de la flexibilité et de l'instabilité de l'emploi mais d'un fait social de notre temps : une caractéristique de la socialisation* ».

En outre, nous avons analysé que le passage du statut d'acclusion à celui d'inclusion est bien le fait de la personne elle-même, avec le soutien de l'accompagnateur à l'emploi.

Autrement dit, le passage d'un statut à l'autre n'est possible que si la personne y est prête, actrice et partie prenante de son évolution....et le tout avec l'appui, le soutien, le suivi de son accompagnateur à l'emploi.

► En revanche, il y a des points sur lesquels il faut être vigilant.

Ce sont les risques d'évolution que peuvent prendre les dispositifs d'accompagnement à l'emploi qui remettraient en cause les leviers mentionnés ci-dessus liés à « l'Empowerment ». Les écueils sont que ces dispositifs soient de plus en plus de type « bureaucratique ⁶⁸ » et que cela engendre de la prescription, du respect strict de procès, du respect strict de normes « Qualité » etc etc...

Dans les parcours, si les dispositifs ne regardent que la conformité (prescription) et les résultats obtenus, cela signifierait que l'on ne tiendrait pas compte du processus, c'est-à-dire du travail réalisé, effectué par l'accompagnateur à l'emploi.

⁶⁸Mintzberg Henry (1989), « *Le Management, Voyage au centre des organisations* », Editions d'Organisation, pp 197-226.

La généralisation des processus d'accompagnement qui ne tiendrait pas compte des spécificités de la personne reviendrait à **standardiser** les parcours d'insertion.

Autrement dit, la « **Taylorisation** » de l'accompagnement à l'emploi pourrait rendre inopérant la qualité d'une dynamique de construction de parcours vers l'emploi durable.

Ainsi, cela pourrait générer chez les adhérents et chez les professionnels de l'insertion un sentiment d'impuissance, d'inutilité et de non-sens.

Alors ce poserait un sujet de travail qui pourrait faire l'objet d'une étude, d'une analyse concernant l'efficacité d'un dispositif.

En effet, quelle type d'organisation serait la plus efficace pour favoriser et optimiser le « Pouvoir Agir » de l'accompagnateur à l'emploi et le « Pouvoir Agir » de l'accompagné ?

Ainsi, l'hypothèse suivante mériterait d'être mise à l'épreuve des faits qui constituent le point de départ d'une nouvelle recherche :

Celle-ci pourrait soulever le questionnement qui suit :

Dans quelle mesure « l'Empowerment » serait (ou pas) efficace dans une structure de type Adhocratique ou Professionnelle afin d'optimiser l'inclusion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi ?

Que pourrait impliquer le type d'organisation auprès d'un dispositif d'accompagnement à l'emploi ?

En quoi une pratique de « l'Empowerment » dans l'accompagnement à l'emploi serait plus efficace au sein d'une structure de type Adhocratique ?

► J'ai pu observer que les personnes en grandes difficultés socio-économiques font preuve de persévérance et de courage. Ce qui leur permet de se dépasser et de franchir des seuils (Cf. concept de la liminarité) qui étaient a priori infranchissables.

Nous avons pu observer que cette population a une forte motivation et implication pour intégrer le marché du travail. Conditions nécessaires pour un accompagnement de qualité avec des résultats satisfaisants.

Personnellement, ce travail m'a permis de prendre du recul et d'analyser avec précision et intérêt l'importance que peuvent avoir les professionnels de l'insertion aux yeux des personnes aidées et la reconnaissance que nous transmettent ces personnes.

Je suis convaincu qu'un accompagnement réussi doit être marqué par le sceau de la confiance, du non jugement, du lien qui se crée entre l'aidant et l'aidé.

Ensuite, l'adhérent doit être partie prenante d'un accompagnement, autrement dit être acteur de son changement de statut.

En effet, cette mutation peut être réalisée, optimisée avec le levier du « pouvoir agir » que nous avons analysé. Un « Pouvoir Agir » qui doit avoir du sens et une valeur aux yeux de la personne accompagnée.

Confiance, bienveillance, acteur, collaboration, sens, valeur, soutien, aide, conseil....sont indispensables au concept de « l'Empowerment ».

Désormais, au travers de ce travail de recherche très enrichissant, en présence d'un public éloigné de l'emploi qui débute un parcours d'insertion, les professionnels de l'accompagnement devraient se poser la question suivante :

« Est-ce que ce qu'on lui propose et ce que l'on construit ensemble à de la valeur, à un sens, à ses yeux » ?

Et de ne pas omettre que nul n'est inemployable.

Ainsi, au terme de ce Mémoire de recherche et suite aux regards croisés de la population qui ont permis cette étude très enrichissante, nous pouvons conclure par ces propos :

Chercher du travail...c'est un travail

Sans oublier les paroles d'une adhérente,

“Le travail c'est plus que le travail”

BIBLIOGRAPHIE

◀ OUVRAGES ▶

Besson Maryse. (2010), « *Sociologie de la précarité* », 2^{ème} Edition, Armand Colin, p 126.

Bouvier Pierre. (2005), « *Le lien social* », Gallimard, Collection folio, p 401.

Cahuc Pierre, Zylberberg André. (2005), « *Le chômage, fatalité ou nécessité ?* », Flammarion, p 197.

Castel Robert. (1995), « *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* », Fayard, p 474.

Castel Robert. (2003), « *L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé ?* », Edition du Seuil, p 93.

Castra Denis, Valls Francis. (2007), « *L'insertion malgré tout, l'intervention sur l'offre et la demande, 25 ans d'expérience* », Collection le travail en débats, Hors-série, Octarès, p130.

Cingolani Patrick. (2015), « *La précarité* », Que sais-je ?, 4^{ème} Edition, PUF, p 123.

Damon Julien. (2014), « *L'exclusion* », Que sais-je ?, 4^{ème} Edition, PUF, p 127.

De Gauléjac Vincent, Taboada Leonetti Isabel. (1994), « *La lutte des places* », Desclée de Brouwer, Paris, p 286.

Mintzberg Henry. (1989), « *Le management, voyage au centre des organisations* », Editions d'Organisation, p 570.

Paugam Serge. (2009), « *La disqualification sociale* », Préface à la nouvelle Edition « *La disqualification sociale 20 ans après* », 4^{ème} Edition, Quadrige, PUF, p 248.

Paugam Serge. (2014), « *Le lien social* », Que sais-je ?, 3^{ème} Edition, PUF, p 125.

◀ REVUES – DOCUMENTS – RAPPORTS – EXPOSES ▶

« *Appropriation des outils de gestions* » (13 11 2015), Exposé réalisé et soutenu par Carole Brousseau, Loubna Khaldi, Julie Maddaloni, Régis Brizi.

Cours de **Krohmer Cathy** (2015 – 2016), Professeur « Management des compétences », Faculté Colbert.

Coindre Brigitte (2015 – 2016), Professeur « Relation et conditions de travail », Faculté Colbert.

Chauvet André. (Avril 2016), « *Jeunes en situation de vulnérabilité, questions autour de l'accompagnement* », « *La posture en accompagnement* ».

Conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. (25 Novembre 2012), Rapport établi par **Barbaroux Catherine** et **De Foucauld Jean-Baptiste**, « *Un droit au parcours accompagné vers l'emploi, pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté* », pp 1-45

Gomel Bernard, Méda Dominique, Serverin Évelyne. (Juin 2013), « Connaissance de l'emploi », les 4 pages du Centre d'Etude de l'Emploi, « *Le pari perdu de la réduction de la pauvreté par le RSA* » N° 105.

Eydoux Anne, Gomel Bernard, (Octobre 2014), « Connaissance de l'emploi », les 4 pages du Centre d'Etude de l'Emploi « *La solidarité active en question* », N° 115.

DARES Analyse. (Février 2013), « *L'accompagnement des bénéficiaires du RSA* », N° 008.

DARES Analyse. (Mars 2014), « *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012* », N° 021.

DARES Analyse. (Juin 2014), « *Spécificité territoriale de la politique des contrats aidés du secteur non marchand* », N° 043.

Les Cahiers Français. (Janvier – Février 2016), N° 390, pp. 1-59.

Mallet Jeanne, Powerpoint par Madonna Sandrine « *Le cadre de Santé, Le référent terrain : nouvel enjeu, une place à prendre...dans l'accompagnement, une nouvelle identité professionnelle ?* »

Politique sociales et familiales, Comptes rendus de lectures (Décembre 2009), « *La régulation des pauvres du RMI au RSA* », Paugam Serge et Duvoux Nicolas, N° 98, pp.112-114.

Travail et Emploi. (Octobre – Décembre 2014), N° 140, pp. 49 – 68.

◀ MEDIA ▶

Direct Matin Provence. (13 Avril 2016), Quotidien gratuit, p 5.

France 5. (Vendredi 18 Mars), « C dans l'air » avec **Viard Jean.**

France Inter. (13 Janvier 2016), Reportage de Krief Lenora. « *Territoire Zéro Chômage* », Avec **Hédon Claire**, présidente d'ATD Quart Monde, et **Grandguillaume Laurent**, député PS de la Côte-d'Or et conseiller municipal de Dijon.

Télérama. (24 Novembre 2010), entretien avec **Paugam Serge**, pp 17 – 20.

◀ CONFERENCES ▶

« **Le management désincarné** » (20 01 2016), **Dujarier Marie Anne**, Auditorium de la bibliothèque de l'Alcazar, Marseille.

« **Encaissez ! Enquête en immersion de la grande distribution** ». (10 02 2016), **Benquet Marlène**, Faculté d'économie et de gestion, Marseille.

◀ SITES INTERNET ▶

<https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Du-RMI-au-RSA-La-difficile-organisation-de-l-insertion>

Consulté le 10 01 2016

Datacaf.fr

Consulté le 10 01 2016

France info.fr du 26 10 2015

Consulté le 11 05 2016

Insee.fr

Consulté le 10 01 2016

La tribune.fr du 25/07/2014

Consulté le 15 01 2016

Laviedesidees.fr (Entretien avec **Paugam Serge** paru le 30 Mai 2008)

Consulté le 23 02 2016

Lesechos.fr du 22 01 2015

Consulté le 15 01 2016

http://www.michelvial.com/boite_06_10/2006-Accompagner_n_est_pas_guider_Conference_Suisse.pdf

http://michelvial.com/boite_06_10/2007- L_accompagnement_professionnel_une_pratique_specifique.pdf

http://www.hilairededechardonnet.fr/IMG/pdf/2007- Distinguer_l_accompagnement_des_pratiques_voisines.pdf

Consulté le 19 02 2016

<http://secretariat-socialccr.org/wp/wp-content/uploads/2015/08/20130401-marseille-pauvrete.pdf>

Consulté le 11 05 2016

Wikipedia.org

Consulté le 11 05 2016

www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-5-page-77.htm « *Une approche narrative des outils de gestion* » M Detchessahar et B Journée

Consulté le 29 10 2015

www.cairn.info/load_pdf.php?download=1&ID_ARTICLE=MAV_054_0237 « *L'appropriation des outils de gestion et ses effets les dynamiques organisationnelles - le cas du déploiement d'un référentiel des emplois et des compétences* » de Grimaud Amaury

Consulté le 29 10 2015

www.cairn.info/revue-empan-2002-2-page-18.htm

Royer Dominique, « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? », *Empan* 2/2002 (n°46), pp. 18-25.

Consulté le 04 05 2016

www.cairn.info/revue-les-sciences-de-l-education-pour-l-ere-nouvelle-2006-3-page-87.htm

Vallerie Bernard, Le Bossé Yann, « Le développement du pouvoir d'agir (*empowerment*) des personnes et des collectivités, de son expérimentation à son enseignement. », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* 3/2006 (Vol. 39), pp. 87-100.

Consulté le 04 05 2016

www.cairn.info/revue-societes-2012-1-page-81.htm.

Dartiguenave Jean-Yves, « Rituel et liminarité. », *Sociétés* 1/2012 (n°115), p. 81-93

Consulté le 09 05 2016

<http://christopheandre.com/WP/wp-content/uploads/EDS-Sant%C3%A9-Mentale-02-2014.pdf>

Consulté le 04 05 2016

<http://www.naturavox.fr/sante/L-estime-de-soi-la-perspective-de-William-James-1842-1910>

Consulté le 04 05 2016

<http://id.erudit.org/iderudit/009841ar>

De l'"habilitation" au "pouvoir d'agir", vers une appréhension plus circonscrite de la notion « d'Empowerment »

Consulté le 05 05 2016

<https://ress.revues.org/2786>

Les relations d'influence et leurs représentations, Laurens Stéphane . (2014)

Consulté le 05 05 2016

www.travail-social.com

Consulté le 06 02 2016

Upcroubaix.org/IMG/pdf/cahier19web-1.pdf

Consulté le 10 04 2016

SOMMAIRE ANNEXES

- ▶ ANNEXE I Grille d’entretien / Thèmes

- ▶ ANNEXE II 3 Histogrammes (Période 2010 – 2015)

 Durée des Parcours / Secteurs d’activité / IPR
 - . 1^{er} histogramme : la population totale étudiée (40 personnes)
 - . 2^{ème} histogramme : la population féminine (14 personnes)
 - . 3^{ème} histogramme : la population masculine (26 personnes)

- ▶ ANNEXE III 40 « Graphes chronologiques » - Légende

- ▶ ANNEXE IV Synthèse des 6 entretiens sous forme d’un tableau

- ▶ ANNEXE V Synthèses de chaque cooccurrence (Schémas) et entretien (6 Tableaux)

- ▶ ANNEXE VI Professionnels rencontrés dans le cadre de cette étude

- ▶ ANNEXE VII Fiche de suivi du Mémoire