



**HAL**  
open science

## Le travail et l'emploi

Sabrina Labbé, Michel Lac, Frédérique Hille, Sara Fougères

► **To cite this version:**

Sabrina Labbé, Michel Lac, Frédérique Hille, Sara Fougères. Le travail et l'emploi : représentations croisées de dirigeants d'entreprises, de professionnels de l'accompagnement à l'emploi et de stagiaires en insertion professionnelle. [Rapport de recherche] Université Toulouse - Jean Jaurès. 2014. halshs-02563419

**HAL Id: halshs-02563419**

**<https://shs.hal.science/halshs-02563419>**

Submitted on 5 May 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.





## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Contexte de l'Étude.....   | 4  |
| Historique.....  | 4  |
| Démarche initiée dans le cadre de la GTEC et conventionnée avec la Mecanic Vallée..... | 5  |
| Ancrage scientifique des chercheurs intervenants.....                                  | 5  |
| Ancrage théorique par l'approche des Représentations Sociales (RS).....                | 6  |
| Démarche et méthodologie .....   | 8  |
| Objectifs scientifiques généraux .....   | 8  |
| Méthode de recueil, méthode de travail.....  | 8  |
| Éléments de définition des « focus groups ».....                                       | 8  |
| Population et déroulement des focus groups.....  | 9  |
| Protocole des focus group.....   | 10 |
| Méthodes d'analyses des données.....   | 11 |
| Résultats généraux.....  | 12 |
| CLASSE 1 : Les Stagiaires de l'Insertion Professionnelle.....                          | 14 |
| Analyse qualitative du discours des SIP.....   | 15 |
| La question du stage.....  | 15 |
| Quand travail ne rime pas toujours avec emploi.....                                    | 16 |
| Le travail, un objet global.....   | 17 |
| Résumé du discours des SIP.....  | 18 |
| CLASSE 2 : les Dirigeants.....   | 19 |
| Analyse qualitative du discours des Dirigeants.....                                    | 20 |
| Le travail comme valeur...une notion non partagée.....                                 | 21 |
| Le travail un objet global.....  | 22 |
| La bonne représentation .....  | 22 |
| Résumé du discours des dirigeants.....   | 23 |
| CLASSE 3 : les Professionnels de l'Accompagnement à l'Emploi.....                      | 25 |
| Analyse qualitative du discours des PAE.....   | 26 |
| Le travail : objet de travail.....   | 27 |
| Une médiation en tension.....  | 27 |
| Une insistance sur le réel.....  | 28 |
| Le travail sur le territoire.....  | 28 |
| Résumé du discours des PAE.....  | 29 |
| Analyse Factorielle des Correspondances.....   | 32 |
| Facteur 1 (horizontal).....  | 33 |
| Facteur 2 (vertical).....  | 33 |
| Analyse croisée des représentations recueillies.....                                   | 33 |
| Représentations des SIP.....   | 33 |
| Représentations des Dirigeants.....  | 34 |
| Représentations des PAE.....   | 34 |
| Retour sur les focus group.....  | 36 |
| Une validation des résultats.....  | 36 |
| Validation interne au groupe.....  | 36 |
| Une confrontation des représentations réciproques.....                                 | 36 |
| Une validation de la démarche.....   | 37 |
| Perspectives de recherches... perspectives d'actions.....                              | 37 |
| BIBLIOGRAPHIE.....   | 40 |
| Annexes.....   | 41 |

Ce rapport rend compte d'une étude qualitative sur les représentations sociales du travail chez différents acteurs du territoire.

Cette recherche est une commande de la GTEC et de la Mecanic Vallée qui fait suite à une première étude menée il y a quelques années sur les métiers en mal de main d'œuvre sur ce même territoire. Ainsi, ce rapport peut être lu comme un rapport d'étape dans une démarche qui se veut résolument longitudinale.

L'hypothèse de départ de ce travail est de placer la question du travail, et donc l'objet de représentation qu'il constitue, comme surplombante. Le travail et le rapport que les individus entretiennent avec lui influenceraient, en l'organisant, le rapport avec tous les objets attenants comme, par exemple, les métiers, l'emploi, etc.

Nous avons donc voulu mettre en place une démarche permettant de repérer, dans un premier temps, les représentations sociales du travail portées par différents acteurs en prise directe avec ce dernier. Des employeurs, des demandeurs d'emploi ainsi que des professionnels de l'insertion et de la formation constituent donc la population interrogée.

Ce rapport présente tout d'abord la démarche et ses soubassements théoriques et méthodologiques. Il explicite les choix opérés et notamment celui de mettre en place des « focus groups » autour de la question du travail. Il présente ensuite les résultats à trois niveaux. Un niveau général, un niveau plus qualitatif et spécifique à chacun des groupes et un niveau plus analytique permettant d'ouvrir un certain nombre de pistes ou de poursuite du dispositif initié.

## Contexte de l'Étude

### *Historique*

En 2009 une étude intitulée « De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre ? » a permis de faire émerger un certain nombre de résultats qui ont servi de base à cette démarche :

- ✓ Les métiers de l'industrie et notamment ceux de soudeur, d'OCN et de chaudronnier souffraient d'une image globale plutôt négative et tout particulièrement chez les jeunes.
- ✓ Les éléments de représentations recueillis montraient une certaine méconnaissance de ces métiers chez les jeunes.
- ✓ L'image exprimée par ces mêmes jeunes était emprunte d'un certain nombre d'éléments négatifs de type : « chaleur », « feu », « danger » pas toujours en prise avec la réalité de ces métiers.
- ✓ Si on relevait des divergences concernant l'image de ces métiers entre les jeunes et les professionnels, certains éléments apparaissaient aussi comme communs.
- ✓ Les représentations des métiers interrogés semblaient dépendantes de la représentation du « travail en général » : l'hypothèse étant qu'il s'agirait d'un système représentationnel dans lequel la notion de travail serait surplombante (Labbé S. et al 2012).

Cinq années après cette recherche et suite à un travail de sensibilisation la tendance semble, et ce pour la première fois, s'inverser. En effet les filières de formation aux métiers de l'industrie se remplissent à 120% alors qu'elles étaient amenées à ne pas ouvrir, faute de candidats, lors des années précédant la première étude.

Au regard de ce constat, cette étude constitue donc une seconde phase d'investigation avec pour questionnements : qu'en est-il des représentations actuelles du travail et des métiers chez différents acteurs, ont-elles évolué ou est-ce le contexte actuel qui détermine les changements de comportements ? Comment améliorer encore et pérenniser, pour les années à venir, les effets des actions de sensibilisations ?

### ***Démarche initiée dans le cadre de la GTEC et conventionnée avec la Mecanic Vallée***

GTEC (Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences) est une association dont l'objet est de « contribuer au développement de l'économie locale, anticiper les mutations économiques, sécuriser les parcours professionnels de la population active, renforcer l'attractivité du territoire, de ses entreprises et de ses emplois en apportant des réponses élaborées de concert entre ses différents membres. Le périmètre concerne quatre cantons : Decazeville-Montbazens-Capdenac-Aubin ».

Dans ce cadre, le groupe de travail : « Réponses aux besoins en emplois et compétences des entreprises » après avoir mené une réflexion et des échanges inter institutionnels, sur les pratiques ainsi que sur les constats observés par les acteurs de la GTEC, a émis le souhait d'effectuer un travail sur le champ des représentations sociales réciproques, compris comme pouvant être un frein à la prise d'emploi.

Le présent groupe a donc décidé d'élaborer et de mettre en œuvre une recherche-action prenant en compte la réalité de ces écarts de représentations afin de les mettre à jour et d'être en mesure de les réduire.

### ***Ancrage scientifique des chercheurs intervenants***

Les acteurs scientifiques de cette étude sont tous issues de la discipline des Sciences de l'Éducation et partagent une approche ancrée sur les théories et concepts proposés par la psychologie sociale. Ils sont tous membre de l'UMR EFTS et tout particulièrement de « l'entrée » nommée « Cognitions, pratiques et développement professionnels ».

L'appréhension des modes de caractérisation du développement professionnel en lien avec les pratiques et les cognitions constitue l'axe central de cette entrée thématique. Dans son acception la plus large, la notion de "développement professionnel" couvre "toutes les transformations individuelles et collectives de compétences et de composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles". Elle englobe ainsi le processus de professionnalisation entendu comme la construction des savoirs professionnels et des compétences lors de formations individuelles ou collectives. Ce processus de professionnalisation prend sens à travers l'évolution des pratiques professionnelles et la réflexion sur ces pratiques. Il s'entend également dans le cadre de l'organisation et la participation à des dispositifs

(pédagogiques, de formation, de travail, etc.) générant ainsi les transformations (identitaires, cognitives, etc.) des individus ou des groupes. Ces transformations conduisent à interroger les postures professionnelles.

Les recherches menées investissent différents champs professionnels : *agriculture, santé, enseignement des premier et second degrés, intervention sociale et travail social, université et entreprises* pour l'essentiel. Elles contribuent à théoriser les relations entre développement professionnel, formation, évaluation et pensée sociale et professionnelle.

Les objets étudiés et les questions traitées s'inscrivent dans le prolongement de la politique scientifique commune sur la question générale des processus à l'œuvre dans le développement professionnel :

- développement professionnel en situation de formation, dans des collectifs de travail,
- représentations des acteurs dans leurs pratiques professionnelles et sociales,
- pensée professionnelle et pensée sociale des individus et des groupes,
- analyse de la dimension normative et axiologique dans le développement professionnel, rapport sujet / norme (et culture) au cœur de ce développement.

La recherche de rigueur méthodologique est revendiquée. Pour cela, la réflexion méthodologique porte sur l'affinement des critères de validité et le croisement de regards à partir de disciplines diverses dans une perspective d'articulation et de complémentarité. Ainsi est privilégiée l'analyse de données qualitatives et quantitatives. Les démarches expérimentales sont développées, ainsi que les méthodes ethnographique et clinique, l'observation et différentes formes d'entretien ou encore différentes formes de recherche-action. (*on pourra se référer au site :<http://efts.univ-tlse2.fr/>*).

### ***Ancrage théorique par l'approche des Représentations Sociales (RS)***

Le travail, en tant qu'objet nous concerne tous à titre individuel mais aussi collectif (Annexe 1). Il y a déjà plus d'un siècle Émile Durkheim (sociologue et détenteur de la chaire de Science de l'Éducation) proposait de considérer le travail comme un des objets majeur de cohésion sociale dans nos sociétés en cela qu'il était compris comme objet de représentation collective. C'est-à-dire socialement défini et collectivement partagé.

Aujourd'hui, la définition du travail est-elle collectivement partagée dans l'ensemble de notre société (comme le proposait Durkheim) ou bien fait-elle l'objet de représentations différenciées en fonction des acteurs et de leurs groupes d'appartenances ?

Ceci nous amène à expliciter en quoi le « concept » de représentation peut s'avérer pertinent dans la compréhension des phénomènes et processus liés au travail et à la professionnalisation.

Si l'on part du principe que les rapports qu'entretiennent les personnes avec le monde et les objets qui le composent sont en grande partie déterminés par les groupes auxquels ces individus appartiennent (et donc par les interactions permanentes avec les membres de ces différents groupes) alors nous pouvons poser que ces groupes et les individus qui le composent vont mettre en place un certain nombre de processus leur permettant de donner du sens à cet environnement.

Autrement dit, et c'est Moscovici qui en 1961 a été le premier à le proposer : les individus sont amenés à produire : «des formes de savoir naïf destinées à organiser les conduites et orienter les communications» au sein d'un groupe social sur des objets représentant

des valeurs d'enjeux pour ce groupe. Ces savoirs sont collectivement produits et engendrés et sont spécifiques des groupes qui les produisent. Outre les fonctions de compréhension et d'explication de la réalité, les représentations sociales ont une fonction identitaire, en permettant aux individus de se situer dans le champ social, et des fonctions d'orientation et de justification des pratiques».

Pour le dire encore autrement en reprenant les travaux de Jodelet (1994):

La représentation sociale serait « *une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* ». Les représentations sociales se construisent au fil du temps et sont partagées par un même groupe d'individus. Elles forment une connaissance pour ce groupe, connaissance qui est différente de la connaissance scientifique et peut être qualifiée de « naïve » ou de « sens commun ».

Les représentations sociales sont différentes des représentations collectives en cela qu'elles sont construites et partagées dans des groupes plus restreints que l'ensemble social. Elles permettent, par une simplification de la réalité, de donner du sens « partagé » aux objets.

Ainsi, pour un objet comme le travail, qui concerne évidemment différents groupes, chacun des groupes en question donnera une signification lui étant propre (donc différente des autres groupes) et lui permettant d'agir.

En quoi interroger le travail à partir des RS est-il pertinent ?

1 : Parce que cela permet d'apporter un éclairage sur les écarts de positionnement. Éventuellement sources de divergences, de quiproquos, voire de mésententes, entre les divers groupes en présence.

2 : Parce que les RS sont en permanente évolution, et qu'elles permettent de penser la professionnalisation comme le passage d'une connaissance naïve du travail ou des métiers (Représentations Sociale - RS) à une connaissance plus fine et ancrée professionnellement (Représentations Professionnelles - RP). En cela elles reposent la question de l'intérêt et de la pertinence de la formation comprise comme espace temps de transformation de ces représentations.

3 : Parce qu'elles se construisent dans la communication et permettent la communication entre les individus et les groupes, ce qui donne un vrai intérêt à ce type de dispositif de recherche dans une perspective de construction d'une forme de « culture commune ».

L'approche à partir des RS semble ainsi pertinente concernant les problématiques à traiter (même si elle n'est en aucun cas exclusive). En effet, étudier les RS c'est déterminer, pour un même objet les disparités entre les groupes et les personnes quand à leur « vision » de l'objet mais aussi quand aux pratiques que ces visions engendrent. Dans le cadre des problèmes liés à l'emploi sur un territoire, cela permet aussi de mettre en lumière les freins que ces compréhensions divergentes peuvent engendrer dans la communication inter-groupes (finalement on ne parle pas de la même chose alors que l'on utilise les mêmes mots) et plus largement dans la relation entre ces groupes (finalement on pense que l'autre ne voit pas la même chose que nous et surtout ne nous comprend pas).

Mettre en lumière ces différences réelles ou attribuées n'aurait aucun intérêt si les RS ne

revêtaient pas un autre caractère : la dynamique. Les RS ne sont pas figées, elles se transforment et avec elles les pratiques. Repérer les RS est donc la première phase permettant de déterminer les leviers possibles de leur transformation.

**De plus si une RS est toujours la RS d'un objet pour un groupe, changer la nature du groupe dans lequel l'objet est « discuté » engendrerait la construction de nouvelles RS.<sup>1</sup>**

## Démarche et méthodologie

### ***Objectifs scientifiques généraux***

Mener une recherche-action permettant le repérage et la confrontation des représentations du *travail* en général et des *métiers sur le territoire* en particulier chez différents acteurs. Évaluer, tester et mettre en œuvre des procédures innovantes de sensibilisation aux métiers.

### ***Méthode de recueil, méthode de travail***

Le choix, en accord avec les représentants de la GTEC et des acteurs concernés, s'est porté sur la mise en place d'un protocole de recherche basé sur l'utilisation des « focus group » ou « groupes focalisés ». Focalisés à deux niveaux : autour d'un ou plusieurs thèmes de « discussion » mais aussi autour d'une appartenance (réelle ou inférée) partagée dans un collectif. Au delà d'une méthode de recueil de données, il s'agit bien de mettre en œuvre une méthode de travail plus longitudinale et impliquante pour les participants. Ce rapport rend compte des deux premières parties (recueil et restitution des données et résultats en groupe) d'un processus qui pourra être prolongé en apportant des variations sensibles concernant les objets traités mais aussi les groupes constitués.

### ***Éléments de définition des « focus groups »***

*Les focus groups sont décrits comme « des communications socialement situées, où les participants négocient des significations et en créent des nouvelles, par là, produisent également la diversité et la divergence des opinions ainsi que leurs consensus » (Markova, 2003, p. 221)*

D'un point de vue historique, ce sont des sociologues qui utilisent les *interviews de groupe* et aussi Lewin, psychologue social, dans son courant sur la dynamique des groupes. Merton et Lazarsfeld les nomment *focus group* pendant la 2<sup>de</sup> Guerre Mondiale et les utilisent pour étudier les effets de la communication de masse. Pendant les années 80, les *focus groups* sont utilisés dans différents domaines : pour les politiques d'entreprise, les

<sup>1</sup> Dans cette même perspective les représentations professionnelles (Piasser, 1999) se définissent comme une catégorie particulière de représentations sociales. Ce sont des savoirs communs, partagés et socialement élaborés par les membres d'un groupe professionnel, qui concernent des objets saillants dans le champs d'activité occupé par ce groupe. Le travail, en tant qu'objet social « surplombant », peut être aussi considéré, dans les groupes en prise directe avec lui comme objet de représentation professionnelle. La dynamique des représentations professionnelles peut être envisagée dans les champs de la formation tout au long de la vie ou dans l'intervention sur le terrain. C'est plutôt dans cette dernière optique que cette recherche-action a été menée.

recherches sur la consommation, les activités extra-scolaires ou les programmes d'éducation sanitaire. Ils servent à fournir des réponses rapides à des problèmes pratiques. Enfin, dans les années 1990, les *focus groups* prennent un versant plus qualitatif en se penchant sur les significations. Ils sont fondés sur la communication « située » dans un collectif, ce qui a motivé leur ré-utilisation dans les sciences sociales. Ainsi, plutôt que de réaliser des enquêtes où les sujets sont interrogés individuellement, l'objectif est de confronter les opinions d'acteurs donnés sur un thème annoncé. En cela, ils représentent un recueil complémentaire aux enquêtes par questionnaire et/ou entretiens.

Les *focus groups* apportent autant d'informations quantitatives que qualitatives et permettent le recueil d'un discours riche grâce à la multiplicité et à la complémentarité des intervenants. Pour illustrer nos propos, prenons un exemple. Imaginons que nous souhaitions connaître l'opinion des jeunes adolescents sur les réseaux sociaux : nous obtiendrons beaucoup plus d'informations sur leurs pratiques réelles, leurs représentations, leurs attitudes en les écoutant en discuter entre eux (expériences partagées, même vocabulaire, propos implicites etc...) que si nous les interrogeons individuellement.

Effectuer un *focus group* ne consiste pas à faire une simple réunion car cet outil requiert une réelle méthodologie qu'il s'agit d'appliquer scrupuleusement : tout comme pour des entretiens individuels il s'agit de déterminer le niveau de directivité, les indicateurs à observer, les grilles d'exposition des thématiques, les interactions à analyser.... Dans notre approche, les débats ont été enregistrés afin d'être retranscrits en vue d'une analyse lexicale automatisée.

### ***Population et déroulement des focus groups***

Trois focus groups ont été organisés avec trois groupes distincts. Chacun des groupes était composé d'acteurs du territoire en prise direct avec la problématique du travail et de l'emploi. Le choix a été fait de construire ces groupes sur des critères d'homogénéité et sur la base du volontariat. Ainsi, et dans l'ordre des focus groups réalisés, l'échantillon était constitué comme suit :

Un groupe de dirigeants, chefs d'entreprises et gestionnaires composé de 6 personnes (1 femme et 5 hommes).

Un groupe de Professionnelles de l'Accompagnement à l'Emploi (PAE) (composé de 10 personnes : Pôle emploi, GRETA, Chambre des Métiers, Mission Locale, Manpower, Lycée de Decazeville, Cap Emploi, L'entraide, Mécenic Vallée).

Un groupe de « Stagiaires de l'Insertion Professionnelle » (SIP) composé de 7 personnes (dont deux personnes ayant déjà occupé des postes à responsabilité)

Les focus groups se sont déroulés le même jour avec une durée moyenne de 1h15mn. Pour les groupe de « dirigeants » et de « professionnels de l'Accompagnement à l'Emploi » les entretiens collectifs ont eu lieu dans les locaux de la Mécenic Vallée. Pour les « Stagiaires de l'Insertion Professionnelle » ils se sont déroulés dans les locaux de l'organisme de formation « Stratégie ».

## **Protocole des focus group**

*Pour animer un focus group, les habiletés et fonctions d'animation propres à l'intervention de groupe sont appropriées. Ce type de groupe se situe à mi-chemin entre le groupe de consultation et le groupe de discussion plus libre. L'animateur doit guider le groupe s'il veut s'assurer du contenu le plus pertinent possible par rapport aux objectifs de la recherche, qui reflète en profondeur les opinions et les sentiments relatifs au contexte particulier de chacun des participants. Deux niveaux doivent préoccuper l'animateur : le contenu (tâche) et la relation - aspects socio-affectifs / climat. Les principes de l'entrevue guidée ou semi-structurée seront de mise.*

### **1ère étape- présentation des personnes autour d'un café :**

#### **2ème étape- présentation du focus groupe :**

- résumé de l'objectif de la rencontre,
- rappel de la participation attendue,
- rappel du temps alloué,
- rappel du caractère anonyme des discussions,
- négociation concernant l'enregistrement sonore et vidéo.

#### **3ème étape- Discussion libre**

- 1er temps autour de la thématique générale du travail.
- 2ème temps autour de la thématique du travail et des métiers sur le territoire.

#### **4ème étape- conclusion de l'animateur**

#### **5ème étape- retour de la part des observateurs**

#### **6ème étape- fin du focus group et discussions informelles**

Chaque Focus group a été enregistré et filmé afin de garantir et faciliter le traitement des données. La même personne a animé chacune des discussions et deux observateurs (assis autour de la table) ont pris des notes concernant les aspects attitudinaux et communicationnels de ces séances.

### **Retour sur le déroulement des focus groups**

Les 3 temps de rencontre organisés autour de focus groups se sont déroulés dans les meilleures conditions possibles. Les discussions ont été riches et chaque participant a pu et su exprimer ses idées. Il est remarquable de constater qu'au sein de ces groupes l'écoute a été très active. De l'avis de tous, il semble que cette expérience ait été très positive. Ces temps de rencontre et de parole ont permis, au delà de l'échange, de mettre en œuvre une véritable dynamique de dialogue.

Tous, sans exception, ont exprimé leur intérêt et leur volonté de poursuivre ce type de démarche le cas échéant.

## **Méthodes d'analyses des données**

Pour analyser les données recueillies durant ces focus groups et mettre en lumière un certain nombre d'éléments représentationnels concernant le travail nous avons procédé à plusieurs analyses lexicales multidimensionnelles.

Concrètement, le corpus, une fois retranscrit par écrit, a été soumis à une première analyse thématique. Il s'agit de repérer, dans le corpus, les diverses thématiques présentes ainsi que le vocabulaire spécifique pour chacune d'elles. Cette phase permet, par la suite, d'interpréter plus facilement les résultats automatisés.

Par la suite, l'ensemble du corpus (les discours des trois groupes) a été analysé à l'aide du logiciel Iramuteq (développé par P. Ratinaud membre de notre équipe et du laboratoire LERASS).

Dans un premier temps le corpus est « nettoyé », c'est-à-dire que les mots (formes) sont ramenés à leurs racines et que les éléments propres à la langue française qui pourraient nuire à l'analyse sont supprimés ou rangés à part (mots outils). Puis il est soumis à une Classification Hiérarchique Descendante (CHD). En faisant des calculs de co-occurrence de mots, le logiciel tente de donner à voir comment s'organise la complexité recueillie, en d'autres termes il va d'abord détecter des univers sémantiques par proximités repérées des mots dans le corpus. C'est ce que nous appelons les classes de discours. Des thématiques en quelque sorte.

Dans un second temps, il regarde si ces univers sémantiques sont liés à des variables contrôlées par le chercheur. Nous avons simplement mis en variable les trois groupes (Dirigeants, Professionnels de l'Accompagnement à l'Emploi et Stagiaires en Insertion Professionnelle) ainsi que l'expression des émotions manifestées lors des échanges (rire, poing sur la table, sifflements, silence...).

Ensuite à partir d'une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) il repère des facteurs qui permettent de donner à voir comment s'organisent ces classes de discours les unes par rapport aux autres, ce qui les oppose et sur quoi reposent les différences de prise de position.

*La CHD met en évidence l'organisation des éléments de représentation en fonction du critère de proximité ou de similarité des éléments. Elle suppose, de manière implicite, que les sujets comparent les éléments et les rangent dans des classes, à partir d'un même référentiel de catégorisation et donc qu'il existe une vision consensuelle de cette organisation en classes (Clemence, Doise et Lorenzi-Cioldi, 1992).*

L'Analyse Factorielle des Correspondances (A.F.C.) s'effectue à partir d'un tableau de contingence qui croise les classes terminales de la CHD et le vocabulaire analysé. Le logiciel extrait du tableau les droites de régressions (nommées facteurs ou axes) qui résument le mieux l'information qu'il contient. Le vocabulaire est ensuite projeté sur ce plan, permettant de repérer les oppositions entre les différentes formes de discours. Les variables illustratives sont repositionnées sur ce plan sans toutefois participer à sa création.

Quatre traitements ont été effectués. Un premier général afin de déterminer d'éventuelles thématiques ou classes communes aux trois groupes. Des représentations partagées dirions-nous. Cette première analyse permet d'avoir une vision d'ensemble et de « ranger » les discours en fonction d'éléments organisateurs. Elle permet aussi de vérifier

si les trois groupes sont réellement distincts les un des autres sur leur approche du travail.

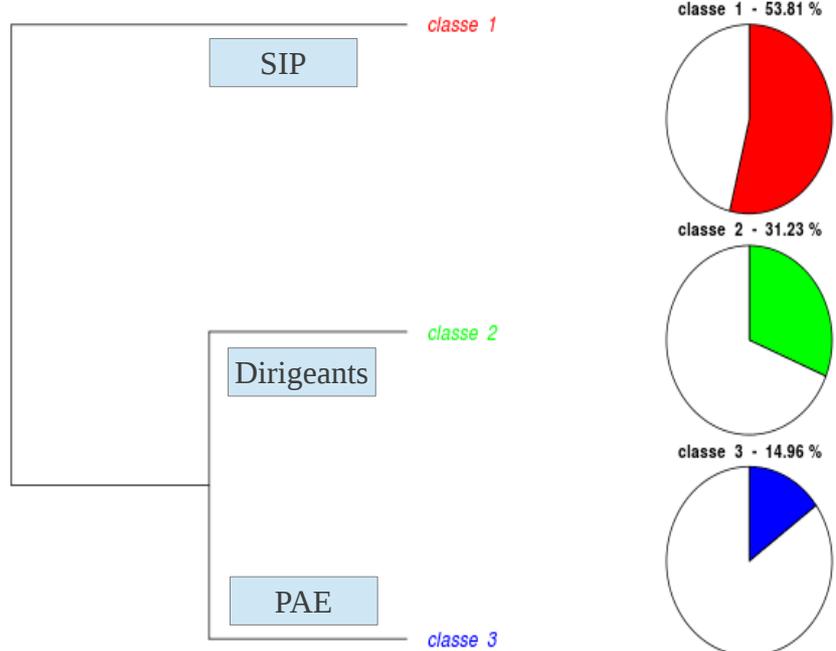
Trois autres analyses ont ensuite été réalisées, une par focus group afin d'affiner les résultats et repérer les différents « sous discours » produits par chacun des groupes. Ces analyses peuvent aussi donner une idée de la dynamique d'exposition et de construction des représentations durant les discussions.

## Résultats généraux

Nous voulions dans un premier temps regarder s'il y avait des thématiques communes chez les trois groupes : des représentations communes. Les premiers résultats confirment notre hypothèse : les trois groupes ont abordé les thématiques de manière bien distincte, avec leur univers sémantiques propres et donc des représentations différentes.

En effet nous aurions pu obtenir un ou plusieurs classes de discours corrélées à la variable groupe Dirigeant et Accompagnateurs par exemple. Ce n'est pas le cas car chaque classe est liée à un groupe distinct. Ceci montre donc que dans ces trois groupes, lorsque l'on aborde la thématique si générale du travail, et celle liée aux métiers sur le territoire, on n'en parle pas vraiment de la même manière.

*Cette schématisation rend compte de la CHD qui aboutit au découpage du corpus en 3 classes « terminales » de discours, elles-mêmes fortement reliées aux 3 groupes en présence. Les % dénotent un certain déséquilibre quant au « poids » de chacune des classes. Cette sur-représentation de la classe 1 peut s'expliquer par un déséquilibre originel des trois corpus ici réunis et/ou par la prégnance du lexique dont elle rend compte dans l'ensemble des discours.*



*Dendrogramme général*

De toute évidence ces premiers résultats montrent une double dynamique représentationnelle. Ils révèlent de réelles prises de positions différentes par rapport au travail selon les groupes d'appartenances et dans un même temps une forme d'homogénéité en intra groupe. Ceci pourrait se traduire par l'affirmation que le travail est bien un objet de représentation sociale voire professionnelle pour les populations

interrogées mais qu'il n'existe pas ou peu de convergence entre eux. Représentations sociales mais non collective qui laissent entrevoir que sous une dénomination commune, le travail serait un objet polysémique et donc revêtirait des réalités distinctes voir antinomiques.

Il s'agit maintenant de regarder de plus près ces réalités.

## **CLASSE 1 : Les Stagiaires de l'Insertion Professionnelle**

**« Le travail : un idéal simple, un objet complexe difficilement accessible ? »**

### mots les plus saillants

boulot  
stage  
fin  
prendre  
semaine  
porte  
garder  
mettre  
père  
stagiaire

Le vocabulaire le plus significatif de cette classe de discours à l'évocation du travail et du travail sur le territoire renvoie aux thématiques les plus sensibles pour ce public au moment de l'entretien. La question du travail bien sûr (traduite par le mot boulot) mais corollairement celle du *stage*, de la difficulté d'en trouver un mais aussi de leur place ou condition de stagiaire. *Prendre, garder, mettre*, trois verbes qui dénotent la dynamique dans laquelle ils se situent, se projettent ou ont été confrontés par le passé. Enfin la question de la temporalité autour de la question de la *fin* mais aussi d'une historicité (*père*) vient compléter les grandes lignes de force de ce discours.

La projection graphique de cette classe sous forme « d'arbre maximum » permet d'aller plus avant dans l'analyse en mettant en lumière l'organisation du discours à partir des liens (co apparition) entre les mots utilisés. Ainsi nous voyons que la représentation portée par cette classe est relativement « éclatée », signe d'une représentation soit en construction, soit en phase de transformation dans ce groupe (leur rapport actuel à l'objet travail étant quelque peu complexe et somme toute vécu comme temporaire car non choisi, notons par ailleurs que ces stagiaires sont en cours de formation et élaborant potentiellement de nouvelles représentations du travail).

Néanmoins plusieurs « organisateurs » peuvent être repérés : *prendre*, notion centrale autour de laquelle toute la discussion tourne, mais aussi, de manière moins sensible, les notions de *stage* d'un côté et de *mettre*, de l'autre. Chaque « nœud » signifiant renvoyant aux deux faces de leur rapport quotidien au travail : celui du stage et celui de la perte et de la recherche d'emplois (toutes deux empruntées surtout de difficultés mais aussi d'espoir, voire, parfois, de réussite).

Ce schéma permet d'accéder, plus précisément, aux diverses acceptions présentes chez les SIP concernant le travail. Chaque arrête est porteuse d'un aspect singulier ou d'une facette de leur parcours, de leur positionnement actuel. Problème de boulot, problème de stage, emplois précaires et temporaires, changement de statut (du travailleur au demandeur d'emploi), comparaison aux aînés, ouverture vers des problématiques socio-politiques plus larges mais encore difficultés de mise en adéquation de la vie professionnelle avec la vie privée.

Tous ces thèmes sont autant d'éléments participant de la représentation du travail relevés dans cette classe de discours.



Le terme *Porte* est très présent dans la classe et signifie autant la *porte* d'entrée mais aussi la *porte de sortie* de la situation d'impasse dans laquelle ils sont.

« *Moi la première porte qui s'ouvre j'y vais...* » ou encore « *après si on me dit que j'ai pas d'expérience je défonce les portes* » la colère !

Puis sont évoquées les ressentis durant le stage : décalage entre le projet de stage et l'activité réelle (une personne dit vouloir travailler auprès des enfants et on la met aux cuisines, une autre parle du rapport difficile avec la hiérarchie, des manques de respects sont évoqués (*on nous prend pour des « neuneus »*).

Ce qui semble s'exprimer ici est une identité tronquée (Identité professionnelle « en attente ») et la stigmatisation ressentie du seul fait d'être Stagiaire ou demandeur d'emploi. Ceci est d'autant plus éloquent que deux personnes dans le groupe disent avoir exercé des postes à responsabilité encadrant parfois plusieurs dizaines de personnes avant un licenciement.

« *Moi j'ai été responsable, je suis motivée* ». « *Depuis 2009 je galère c'est horrible* » ou encore « *moi je suis demandeur d'emploi depuis le mois de mai, je croyais pas voir ce que je vois* », « *être demandeur d'emploi c'est handicapant pour trouver un emploi* » « *à force le moral s'épuise* ».

Ils expriment alors à quel point le poids de cette image est pesant dans leur recherche d'emploi : ils sont conscients des stéréotypes dont ils sont victimes au quotidien et les expriment par une série d'anecdotes venant les illustrer.

### ***Quand travail ne rime pas toujours avec emploi***

Puis le travail est abordé avec la notion de plaisir. Ici trouver un emploi qui plaît est plus important que la rémunération (« *ne pas avoir la boule au ventre* »).

Et aussi la notion d'utilité « *trouver un travail pour se sentir utile* » on entrevoit à quel point cette thématique retentit chez les personnes de ce groupe.

Un consensus émerge sur ce que serait le travail idéal :

- « *des heures correctes : 8h 17h,*
- *un métier qui vous plaît,*
- *un salaire correct 1300 1400 euros,*
- *bonne ambiance de travail,*
- *bon encadrement,*
- *envie d'aller au boulot ».*

Un ensemble de paradoxes sont aussi évoqués :

- le fait par exemple de lire des annonces où les débutants sont acceptés mais que 3 ans d'expérience minimum soient requis.
- Le fait qu'on nous prépare de plus en plus à devoir changer d'emploi dans une vie professionnelle et que si l'on présente un CV montrant que l'on a changé souvent « *les patrons ne veulent pas de toi* ».
- Des annonces sur lesquelles des compétences aberrantes sont demandées, « *métiers de la mécanique et .... savoir se servir d'une tronçonneuse serait un plus !* ».

Ces thématiques amènent à une autre « *les patrons exagèrent* » :

- Pas de réponses aux CV et lettres de motivation.
- « *Ils savent qu'ils n'embauchent pas mais vous disent envoyez un CV* ».

- Concernant l'emploi féminin, il est relevé parfois un vrai décalage entre l'ouverture de postes aux femmes et l'impossibilité concrète pour les femmes d'accéder à ces postes (ex : pas de vestiaires pour elles dans les entreprises).
- La place difficile des femmes au travail est évoquée (« *tu es Maman et au revoir* »).
- « *On trouve du travail une fois qu'on travaille !* »
- De la précarité (« *on est des jokers, on vous fait des contrats à la semaine...* »)

Mais on relève aussi des paradoxes chez eux lorsqu'ils sont en situation d'employeur puisqu'alors on entrevoit chez eux le même type de discours que celui qu'ils critiquent quand ils parlent des « *patrons* » ou lorsque, en tant que stagiaire ils dénigrent les « *élèves* », trop souvent en concurrence avec eux pour l'obtention de stage.

### ***Le travail, un objet global***

Le groupe replace ensuite la question du travail dans sa sphère sociétale :  
« *il ne faut pas mettre tout sur le dos des patrons* ».

#### L'état est fautif aussi :

- Ils parlent de la crise actuelle de l'emploi,
- des retraites,
- de l'embauche des étrangers,
- nous relevons dans le discours une méconnaissance du système (montant des charges aberrantes « *ma boîte a payé 2 milliards de charges* », méconnaissance concernant le fonctionnement des retraites et du congé parental).

#### L'école est aussi fautive

- les diplômes ne servent à rien,
- les filières technologiques sont considérées comme des voies de garage,
- il existe selon eux, une inadéquation entre les formations et le travail en correspondance.

Concernant la thématique de l'emploi sur le territoire on note une bonne connaissance des métiers en tension sur le plan local (aides aux personnes âgées, mécanique industrielle, agent d'entretien, aide à la personne en général). Le travail réalisé pendant la formation semble donc porter ses fruits.

Mais ils évoquent le poids du réseau : le piston est plus déterminant dans un recrutement que la motivation ou les compétences.

- On retrouve beaucoup de verbes d'actions dans cette classe (*prendre* au sens *d'embaucher, commencer, signer, garder, servir, mettre*) colorant cette classe d'un certain pragmatisme mais plaçant les individus davantage dans un état agentique (agentisés par la situation qu'ils subissent) : « *on nous prend* ». Ils ne sont ni décideurs, ni acteurs de la situation qu'ils vivent.
- Enfin, cette classe de discours est la plus liée à l'expression des émotions, il y a une forte présence des rires, poing sur la table, venant décrystalliser les tensions.

## Résumé du discours des SIP

### La thématique du Travail :

Le travail est principalement abordé via la réalité actuelle dans laquelle se trouvent les participants : les problématiques du stage et de recherche d'emploi.

La difficulté de trouver ne serait-ce qu'un stage, puis un emploi durable est mise en avant (compétences, reconnaissance, horaires, précarité, découragement, ...). La notion de plaisir au travail : trouver un emploi utile et qui plaît est plus important que la rémunération.

### Thèmes corrélés

#### **La société :**

- la crise actuelle de l'emploi,
- la problématique de l'âge,
- l'état : les retraites et les charges.

#### **L'école :**

- les diplômés/les filières technologiques considérées comme voies de garage,
- des formations mais pas de travail en correspondance.

#### **Le patronat**

- durabilité/précarité de l'emploi,
- la hiérarchie : manque de reconnaissance, peu de considération, besoin de respect,
- la place des femmes.

### Des oppositions

plaisir/déplaisir  
précarité/durabilité  
passé/présent  
diplômes/expériences  
patronat/salariat  
hommes/femmes  
technique/ scientifique

### Les emplois sur le territoire

- Le poids du réseau : le « piston ».
- Les métiers proposés semblent connus par les participants (postes de travail, nom d'usine, connaissances des salariés).

## CLASSE 2 : les Dirigeants

### « Le travail : un fondement social et humain en disparition »

#### Mots les plus saillants

gens  
travail  
gagner  
euro  
notion  
vivre  
penser  
éducation  
esprit  
argent  
milieu  
évoluer  
approcher  
pays  
population  
chaudronnerie  
épanouissement

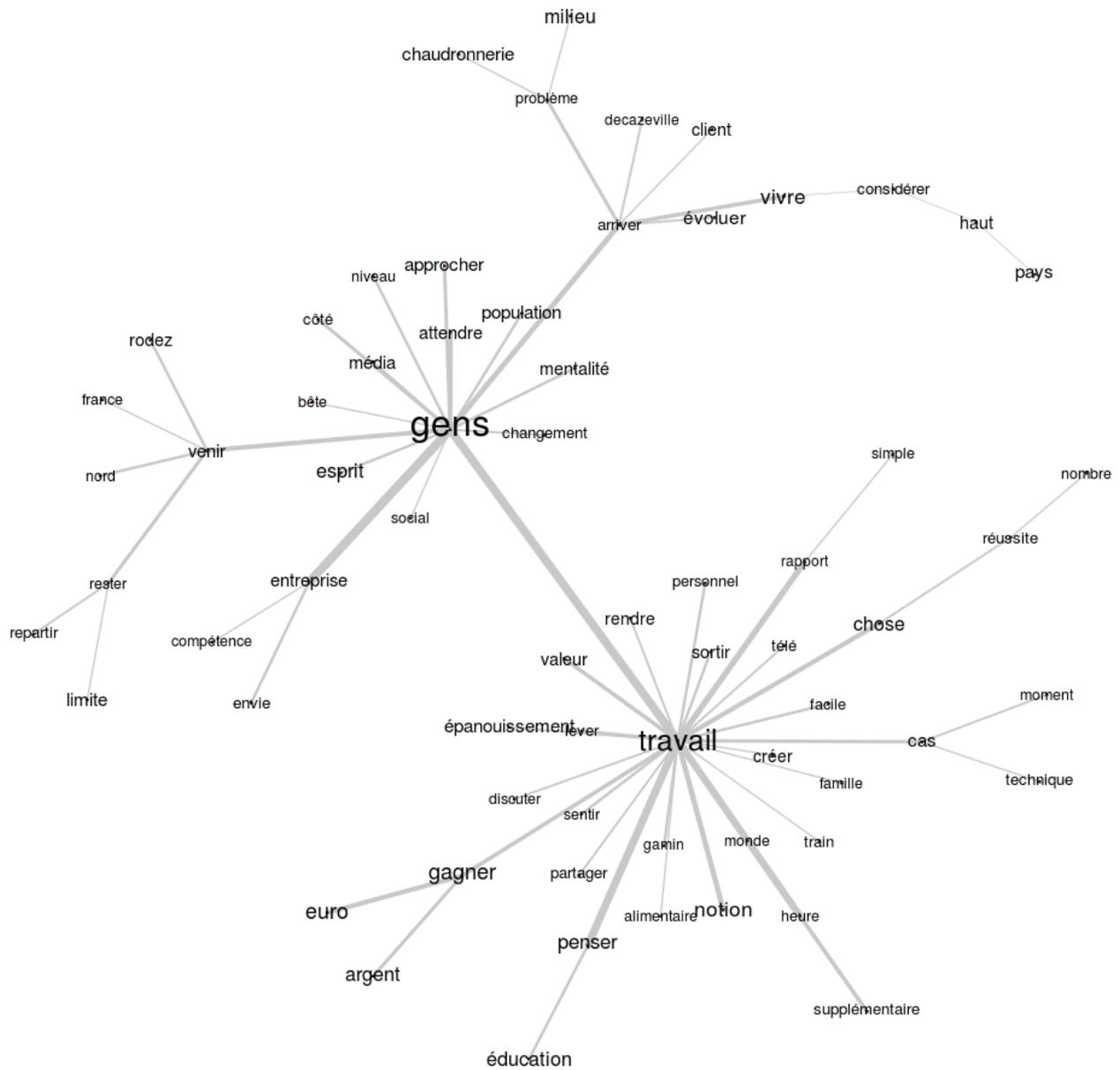
Ce discours type porté par les Dirigeants d'entreprises est une mise en lien du *travail* avec l'humain et plus spécifiquement les *gens*. Il met en lumière une forme de dichotomie ou de complémentarité entre les aspects concrets du travail, et notamment financiers (*gagner de l'argent, des euros*) et les valeurs qui lui sont attribuées. Ainsi, le travail a *évolué*, les gens et leur rapport à cet objet aussi mais il doit rester un vecteur *d'épanouissement* et devrait être *pensé* comme une manière de *vivre*. Cette vision du travail, les dirigeants en sont les détenteurs mais ils notent le poids important de *l'éducation* à la fois concernant leur propre rapport au travail mais aussi le rapport plus « négatif » que les autres, la société renverrait.

La projection sous forme d'arbre maximum de ce discours permet de repérer une représentation du travail et des métiers sur le territoire plus homogène que celle des SIP. Autrement dit, il y aurait une représentation sociale, voire professionnelle, **stable** de ces objets dans ce groupe .

Cette représentation s'organise autour d'un axe : *travail/gens*. Ainsi, on peut faire l'hypothèse que, pour ce groupe, on ne peut penser et « dire » le travail en dehors des individus et réciproquement.

Plus précisément, le travail est le « nœud » organisateur d'un discours général autour des multiples facettes de cet objet. Moyen de vivre, de gagner de l'argent mais aussi de réussir, de s'épanouir, le travail est largement évoqué dans la vie de tous les jours. Entre technicité, valeur, contraintes mais aussi réussite, il est enfin pensé comme objet à la fois médiatique et éducatif.

Concernant les « gens », le discours reprend en partie tous ces aspects mais en les replaçant dans la sphère plus locale. Locale sur les questions de territoire mais aussi des métiers. Le travail est donc recontextualisé dans sa dimension proximal.



Graphique de la classe 2 (Dirigeants)

## Analyse qualitative du discours des Dirigeants

« Pour moi le travail c'est une valeur j'ai été éduquée dans cet esprit là je pense que c'est aussi lié à ma génération donc c'est une valeur du rapport de soi-même à la société et la contribution qu'on peut avoir à son environnement ». Ce propos, qui n'est autre que première phrase du focus groupe, résume bien la manière dont les Dirigeants abordent la notion de travail.

## **Le travail comme valeur...une notion non partagée**

En tant que valeur le travail ne peut être pensé que dans son rapport aux gens. Gens et Travail sont donc les organisateurs du discours et donc de la RS. Ce rapport va dans les 2 sens, le travail induit des effets sur les individus mais dans l'autre sens les individus (dans leurs différences) ne pensent pas le travail de la même manière, « *les jeunes ne sont plus motivés ils ne veulent plus travailler* ».

C'est aussi un rapport qui forge la société et qui est un indicateur de son évolution. « *Le travail c'est une contribution pour la société !* ».

En tant qu'organisateur ces deux notions sont ensuite déclinées indépendamment l'une de l'autre dans le sens où il y a externalisation de la représentation et donc comparaison sociale.

D'un côté le travail, pour le groupe de dirigeants, renverrait, bien évidemment à la notion de « *gagner sa vie, de l'argent* » mais aussi à un épanouissement par la réussite.

*« si on est dans les places où on est aujourd'hui c'est parce que on a fait aussi un effort personnel parce qu'on a travaillé certaines fois sur des sujets et ça vient pas tout seul. C'est comme les sportifs, ça se cultive il faut avoir envie de le faire et pourquoi on se lève le matin ben parce qu'on aime ça »*

La relation au travail serait, dans un premier temps liée à une forme d'éducation, malheureusement elle même largement tributaire d'un contexte médiatique, politique et donc sociétal peu favorable à la valorisation des valeurs du travail et de la réussite.

L'approche du travail est mise en tension entre salariés ou demandeurs d'emploi (ou jeunes) et les responsables : les autres .... avec une vision plutôt négative. En effet, nous notons dans notre recueil que le travail va être exprimé positivement lorsqu'il renvoie à ce qu'il est pour les dirigeants et qu'il sera teinté d'attitudes négatives lorsqu'il sera projeté sur ce qu'il représente pour les autres.

*« Bon il y aussi l'évolution des populations je veux dire en 30 ou 40 ans le passage d'une société qui était plutôt rurale à une société qui totalement urbanisée ça ne donne pas du tout le même profil des gens. Pour moi la notion de travail c'est déjà une notion d'engagement et de devoir. Pour moi le changement de mentalité c'est, comme on dit comme dans une équipe on travaille pour le maillot c'est-à-dire on est engagé dans une entreprise et on fonctionne ensemble. Aujourd'hui chacun est très individuel, veut garder son petit confort et ne se préoccupe pas si l'entreprise va bien ou quoi. Voir même va critiquer sa propre entreprise à l'extérieur. »*

Ainsi, les gens, salariés et demandeurs d'emplois n'ont plus « *l'envie* ». A la fois ils auraient changé (l'éducation est alors remise en cause au sens large du terme) les gens n'ont plus les « *bonnes* » représentations du travail et elles iraient même à l'encontre des valeurs portées par les dirigeants et leurs entreprises. Il y aurait donc un décalage qui se creuserait de plus en plus.

*« La réussite passe par le travail et je pense que maintenant beaucoup de personnes, enfin un certain nombre de personnes disons, ont besoin de passer par autre chose que par le travail c'est-à-dire que nous on s'impose une certaine rigueur, une certaine discipline et on se dit que c'est par là que va passer notre réussite et donc notre épanouissement personnel et au final on est face à des gens des fois qui n'ont pas du tout la même vision que nous. Pour eux l'épanouissement personnel la réussite au final ça va être dans une association dans un sport ou juste rester chez*

*soi enfin c'est complètement différent donc c'est vrai que on a du mal à faire passer nos valeurs dans notre entreprise ou même aux personnes autour de nous et des fois on peut être en décalage ».*

Paradoxalement, si le constat est fait d'une évolution éloignant les gens des « vraies valeurs du travail », il est aussi noté que le poids de l'histoire du bassin d'emplois reste très « pesant » car toujours pas dépassé ou oublié.

### **Le travail un objet global**

Ces éléments, largement partagés, dans le groupe amènent, petit à petit à poser la responsabilité des politiques, nationales et locales, la question de la place de la famille, des valeurs « argent » et « effort » ainsi que la dévalorisation des métiers manuels en général et de l'industrie et de la mécanique en particulier.

L'assistanat, la méconnaissance de certains métiers, mais aussi une vision négative des entrepreneurs seraient dûs aux médias qui ne feraient qu'empirer la situation.

*« Je pense que les médias ils médiatisent l'envie de l'argent facile, la facilité. C'est-à-dire que avec le sport et toutes ces émissions d'un seul coup c'est des gens qui sont propulsés et puis après d'un autre côté on médiatise le fait qu'un patron d'entreprise forcément ça gagne beaucoup d'argent sur le dos des autres en clair donc on médiatise les 40 du cac 40 ; comme quoi ils sont richissimes. Le problème c'est que les personnes lambda dans toutes les entreprises croient que parce qu'on est patrons automatiquement on est comme eux, on gagne de l'argent. Ils oublient de voir que plus de 50 % des gens qui ont des entreprises ne gagnent même pas 1500 euros par mois mais pas avec 35 heures avec 70, et ça par contre ça on ne le médiatise pas ».*

Pour autant il est quand même relevé que le marché de l'emploi est relativement en berne ou du moins en mutation.

Nous pouvons relever un paradoxe : ils regrettent l'existence de messages négatifs nuisibles (médias et élus) alors qu'ils sont ceux qui s'expriment le plus négativement sur le sujet. Ce qui fait de cette classe de discours la plus évaluative sur le sujet.

### **La bonne représentation**

Un des éléments de leur représentation de ce qu'est *leur* travail est bien là, il s'agit de mettre les gens au travail avec pour difficulté le partage de leurs valeurs : « on a du mal à leur faire passer **nos** valeurs ».

On note donc au passage que ce groupe semble détenteur de ce que doivent être les bonnes valeurs. Ils expriment ainsi le regret que l'épanouissement passe par autre chose que le travail et que les médias, l'histoire du territoire et les politiques (les élus) ne les aident pas dans cette tâche difficile.

*« Il y aurait un gros travail à faire dans les représentations locales. Tout à l'heure on l'a souligné à plusieurs reprises il y le poids de l'histoire. Ça fait partie de mes bagarres entre guillemets (...) En tout cas on un déficit très très fort sur les représentations du potentiel du secteur et de la diversité du secteur dans mon discours je rabâche souvent les mêmes choses mais pour moi on est sur un secteur dynamique souvent on entend parler Mecanic Vallée mais il n'y a pas que la*

*mécanique, il y en a un certain nombre d'autres mais ça on ne le voit pas donc finalement on est sur une représentation locale dévalorisée à nouveau parce qu'on est encore avec les stigmates de cet épisode de fermeture de la sidérurgie et de la métallurgie mais par contre pour en revenir aux métiers dans ce qu'on trouve donc forcément moi j'ai beaucoup d'aspects techniques donc cette lacune de techniciens. C'est quand même difficile dans certains cas de trouver une formation ou d'arriver à monter certaines formations pour les faire évoluer que ce soit du petit du management à certains niveaux que ce soit des petites expertises techniques que ce soit aussi de la chaudronnerie ».*

Ainsi, s'ils se sentent acteurs du recrutement sur le territoire, ils soulignent qu'ils ne sont pas les seuls acteurs et que nous avons donc oublié d'autres acteurs majeurs : les médias et les élus. Nous pouvons conclure par une des pistes évoquées par un dirigeant : la fierté de faire ce travail. Il faudrait rendre les salariés orgueilleux de leur travail.

## Résumé du discours des dirigeants

### La thématique Travail :

Le travail est associé aux valeurs, à l'éducation, à la réussite personnelle. Il est pointé comme une valeur qui surplombe « Le travail c'est une contribution pour la société ! ».

La notion d'épanouissement d'un individu est ici associée à la réussite (à mettre en tension avec les autres focus groupes).

Leur représentation du travail n'est pas très explicitée, comme telle : ils parlent de la valeur travail (éducation, motivation, devoir, respect).

L'approche du travail est de suite mise en opposition (tension) entre salariés et responsables. Dès la seconde intervention, ce sont les représentations du travail des salariés, puis des familles et enfin des élus qui sont mises en avant.

### Thèmes corrélés

**Les salariés** : difficultés avec le personnel pour les mettre au travail, pour les motiver. Difficultés de recrutement, des métiers en tension.

**Les jeunes** : le rappel au passé et une nouvelle vision du travail : « *les jeunes ne sont plus motivés ils ne veulent plus travailler* » Image du jeune : pas envie de travailler, pas envie de se lever le matin, fainéants. Vocabulaire Négatif.

**L'école** : qui ne semble plus pouvoir remplir son rôle éducatif et qui les survalorise avec des diplômes. Le problème des sur-diplômés.

### **Vecteur familial (les parents) :**

- qui ne donnent pas une « bonne » vision du travail car eux-mêmes ne travaillent pas ou peu.
- Ou qui veulent que leurs enfants poursuivent des cursus longs.
- Travail méconnu.

**La société** notamment à travers les médias

- véhiculent une représentation de l'argent facile à travers les stars,

- une vision négatives des entrepreneurs.
- Un passage intéressant : les médias ne parlent pas du travail mais du non-travail : chômage, grève, licenciements.

### **Le rôle de l'état**

- dans l'assistanat,
- à travers un fait contemporain : les heures supplémentaires.

### Des oppositions

- technique/scientifique
- savoir/compétence
- passé/présent
- Le travail « alimentaire » et le Travail « passion ».

### Les emplois sur le territoire :

### **Le poids du passé** (le bassin : « *verrue industrielle* » ) à travers :

#### **Les élus locaux**

- représentations « néfastes » pour le secteur. Ne connaissent pas le monde de l'entreprise.
- Pas de mouvement de la part des élus.
- Méconnaissance du renouvellement du monde de l'entreprise.
- L'image des métiers de la sidérurgie, métallurgie : image négative ou méconnue.

#### **La dichotomie rural/urbain.**

## CLASSE 3 : les Professionnels de l'Accompagnement à l'Emploi

### « le travail : une relation humaine »

#### mots les plus saillants

difficulté  
professionnel  
financier  
effectivement  
autonomie  
relation  
jeune  
vrai  
représentation  
territoire  
vie  
métier  
gérer  
ressentir  
local  
vraiment

Cette classe de discours, largement issue du focus group des PAE pointe essentiellement les *difficultés* rencontrés par ces *professionnels* pour remplir leur fonction de mise en *relation* des demandeurs d'emploi (des *jeunes* dans leur vocabulaire) avec les dirigeants. Être médiateur entre deux types d'exigence et d'attente. Le travail est abordé sous deux autres angles. Il est le principal vecteur *d'autonomie* à la fois *financière* mais aussi, plus généralement, dans la *vie* de tous les jours pour les individus. Il est aussi un objet de *représentation* auquel, de part leur place spécifique, ces acteurs ont le sentiment d'avoir accès en terme de connaissances (*effectivement, vrai, vraiment*) et de *ressentis*. Enfin les questions du *territoire* et des spécificités *locales* sont exprimés à travers notamment les difficultés particulières qu'elles génèrent.

L'arbre maximum de cette classe de discours fait apparaître une représentation du travail en général et sur le territoire à la fois complexe et très organisée. Ce premier élément peut indiquer qu'il s'agit là d'une représentation plus professionnelle que sociale dans le sens où, si elle semble partagée et donc homogène, elle intègre aussi un ensemble important d'éléments dits « organisateurs ».

La notion de travail est déclinée (connotée) du plus global au plus local mais aussi du point de vue de l'activité des PAE à la décentration sur le rapport des jeunes (demandeurs d'emploi ou en formation) à l'emploi et au monde professionnel.

Deux extensions, renvoyant à des singularités de la notion de travail pour ce groupe, complètent la structure de la représentation. D'une part la question du jeune et des difficultés rencontrés (par ces derniers et par les PAE) dans la relation au travail et plus spécifiquement dans la relation aux entreprises. D'autre part le rapport à la « vérité » perçue par les PAE concernant les questions d'avenir et de développement social et professionnel des individus mais aussi les questions d'ancrage présent sur le territoire.

D'un point de vue représentationnel, cette classe, au delà de son contenu lexical, semble être une forme d'intermédiaire, d'interface, voire de dialogique reprenant et réorganisant, en quelque sorte, les prises de positions de l'ensemble des groupes participants.



qui nous a particulièrement surpris, le rapport au réel/la réalité.  
Enfin nous terminerons par l'analyse de ce qui est exprimé plus particulièrement lorsque la question porte sur le territoire.

### **Le travail : objet de travail**

Quand les PAE s'expriment sur ce que représente le travail « pour eux » c'est en premier lieu les aspects de plus en plus « difficiles » (terme le plus représentatif de la classe) et stressants de leur profession qu'ils expriment.

Ils font état des transformations du travail social, leur champ professionnel (tension avant/maintenant) qui lui aussi est de plus en plus soumis à des impératifs économiques et à une logique de rentabilité. Ici aussi le rapport au passé est exprimé, « *aujourd'hui c'est de plus en plus difficile* » et l'on aborde donc les changements du rapport au travail. On parle ainsi de la « *génération kleenex* » pour exprimer la manière dont les jeunes sont traités, à coup de contrats précaires et que l'on *jette* lorsque l'on n'en a plus besoin.

*« Est-ce que c'est pas aussi un peu le résultat de la génération Kleenex, c'est-à-dire qu'on les a employé, on n'a plus de boulot on les licencie, puis on les reprend pour un petit contrat. Et puis on en a plus besoin voilà. Moi, j'ai eu des employeurs ils me disent comme vous dites ah ouais les jeunes ils ne veulent plus travailler et tout ça. Moi j'avais besoin de quelqu'un là pour 10 jours pour, j'ai dit vous en avez besoin pour 10 jours et alors après ? Qu'est ce qu'il fait après ces 10 jours, à quoi ça va lui servir ? Même un mois ? Mais, avec un mois il n'a même pas d'allocations chômage. Vous le prenez, vous voulez le faire travailler 40, à 45 heures par semaine, et puis après, vous le jetez ? Qu'est-ce que vous voulez, maintenant les jeunes ils se comportent comme vous. Hein, ça fait 3 fois qu'il s'est fait jeter par un employeur, son premier boulot il s'est donné à fond parce qu'il espérait rester, et puis il s'est aperçu que ça ne donnait rien, donc maintenant il ne se donne plus à fond. Ah, ça aussi il faut se le dire».*

La particularité de **leur** travail tient au fait qu'il soit basé sur des relations humaines (métier de la relation à autrui sont bien identifiés aujourd'hui comme étant des métiers particulièrement anxiogènes, demandant la maîtrise des émotions). Il s'inscrit donc dans une démarche humaniste, basée sur l'empathie et s'exprime ici sur un ensemble de **tensions** qu'il faut savoir gérer pour en faire des compétences professionnelles. Leur métier de la relation à autrui demande une prise de contact avec des personnes particulières dites « en difficulté » (relation avec des jeunes en difficulté pour certains) mais aussi avec des personnes en demande des deux côtés. Tensions entre ce que veulent les employeurs et ce que veulent les DE.

### **Une médiation en tension**

Ainsi même s'ils expriment être entre l'offre et la demande ils sont en *réalité* entre deux demandes. C'est donc une place de médiation qui est décrite, à l'interface entre deux types de publics demandeurs (les recruteurs – demandeurs de profils) et les Demandeurs d'Emploi (demandeurs de travail), ils sont donc en prise entre deux types de demandeurs d'emploi en quelque sorte .... « *En fait, pour moi le travail c'est l'élément, le lien, charnière entre celui qui cherche du travail et celui qui cherche à embaucher. Voilà.* »

Ces thématiques sont empreintes d'une demande d'une certaine temporalité et ce, des deux côtés, nouvelle tension évoquée. Les employeurs s'y prennent à la dernière minute, on n'a pas le temps de les former...et les demandeurs d'emploi sont dans une situation d'urgence mais qui peut demander du temps, le temps de la reconstruction qui peut passer aussi par un temps donné de formations.

Étant à l'interface de ces deux mondes, ils expriment ce que le travail représente pour les personnes qu'ils accompagnent : c'est une vision humaniste et existentielle que l'on entrevoit ici avec l'idée que ce que recherchent les demandeurs d'emploi c'est une certaine reconnaissance, le travail permettrait d'exister socialement.

Nouvelle tension ici aussi : si le travail peut être selon eux un moyen d'exister, sans travail il s'agira de faire le *deuil*. Pour sortir de cette tension, une professionnelle évoque la manière dont elle évite la violence du terme *deuil* préférant cette expression elle dira employer « *il faut refermer le tiroir* ».

Ils vont alors aborder une dimension anxiogène du travail chez les demandeurs d'emploi, la peur que peut aussi représenter le travail, avec l'idée que certains puissent reculer l'échéance au maximum. C'est encore une nouvelle tension à gérer entre cette attente insistante de la part des demandeurs d'emploi : trouver du travail) mais avec la peur aussi qui existe chez eux (Méthivier, 2010). Ainsi pour les demandeurs, le travail permet surtout l'accès à *l'autonomie* : autonomie financière d'abord et avant tout.

Alors les professionnels vont plus loin en prenant en compte la dimension globale de l'individu car l'accompagnement ne s'arrête pas au simple travail (ou à l'obtention d'un emploi), il s'intègre dans une vision systémique. Ainsi, solutionner un problème d'emploi doit passer aussi par le logement, la mobilité et les représentations que les gens ont du travail.

### ***Une insistance sur le réel***

Pris dans cet ensemble de tensions, les PAE ont envie d'insister sur ce qui ne relève pas des représentations des différents protagonistes qui les interpellent. Ainsi, un ensemble de termes semblent marquer une certaine insistance sur ce qu'est la « réalité » du travail, mais aussi la réalité du vécu par les demandeurs d'emploi (les termes « *vrai* » « *effectivement* » sont aussi très présents dans cette classe).

Une personne dira : « *mais ce terme de deuil, je le trouve trop violent par rapport à la personne. Oui, par rapport à la personne. Par rapport à la personne. Oui mais en fait c'est la réalité. Ce qu'elle ressent, je pense que c'est vraiment effectivement ce sentiment de deuil* ».

La réalité du monde du travail il y sont confrontés au quotidien, leur place, à l'entre deux, semble pouvoir leur donner un accès à la réalité du ressenti, celle qui n'est pas biaisée par des représentations trop impliquées d'un côté ou d'un autre.

### ***Le travail sur le territoire***

C'est ainsi que cette réalité se raccroche sur le territoire. C'est ce moment du focus group que les aspects les plus négatifs s'expriment. La problématique est abordée avec des thématiques identiques au Dirigeants et aux Stagiaires en Insertion Professionnelle à la fois.

- D'une part l'attractivité du territoire est abordée quasiment de la même façon que par les dirigeants (avec l'idée que l'on a du mal à faire venir des gens sur le territoire et surtout à les garder) et les médias sont aussi remis en cause.
- D'autre par avec l'idée de « *préférence Aveyronnaise* » citée aussi par les stagiaires qui est très handicapante pour solutionner des demandes en terme de recrutement dans un territoire au taux de chômage très faible. Le poids du réseau est donc très important sur ce territoire et est considéré comme freinant dans leurs démarches.

Dans la thématique liée aux métiers sur le territoire un sujet houleux fait consensus : est cité la cas d'une formation soudeurs qui a été mise en place en place à la demande des dirigeants. Les PAE ont donc recruté pour remplir la formation. Au final, les recruteurs n'ont finalement pas recruté les personnes formées, laissant des personnes qui ont fait l'effort de se former à nouveau sans emploi.

- « *Non, mais, on l'a vu l'an dernier sur la formation soudeur qu'on a mis en place, on a fait des licences soudure, sur les 6 je crois qu'il y en eu 3 ou 4 qui ont été validés en licence soudure. Quand ils ont fait le tour des entreprises qui avaient demandé cette formation, bah il n'y en a pas un qui trouve un contrat de travail quoi.* »

- C'est de la colère qui s'exprime dans le groupe à ce moment de la discussion et les PAE l'expriment par le fait que de tels agissements les empêchent au final de travailler car ils ont alors perdu leur crédibilité (« *et après c'est nous qui nous retrouvons en face d'eux pour leur dire euh on s'est trompé !* »)

On retrouve à nouveau dans cette thématique le rapport au passé avec l'idée que les pratiques de recrutement relèvent d'un « *schéma néandertalien* ». Il faudrait arrêter de recruter des CV pour recruter des compétences. Ils évoquent alors une méthode qui vient enfin d'être adoptée (Méthode de Recrutement par Simulation) alors qu'elle est proposée depuis 10 ans.

**On entrevoit alors que le travail ici (exprimé en termes de tensions) est donc questionné en terme fonctionnels** : c'est donc un objet complexe qui représente à la fois leur outil de travail mais aussi l'objet qu'ils doivent façonner et l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent :

*« Moi j'ai toujours un peu cette vision, c'est presque bipolaire en fait, d'un côté les entreprises, de l'autre côté les gens qui cherchent du travail et donc le travail toujours au centre. Et, moi le constat que je fais, depuis plusieurs années c'est que, le Graal c'est le travail pour l'entreprise qui a besoin de produire et puis pour celui qui a besoin de vivre, pour toutes les raisons qui sont propres à chacun. Et ce qu'on constate et on en parle régulièrement (...), nous, c'est la rencontre : elle se fait de plus en plus difficilement en fait entre l'entreprise, celui qui cherche du travail, le demandeur d'emploi, enfin, le jeune, enfin. Et cette, cette difficulté là elle se prononce de plus en plus parce que les attentes de l'entreprise ne sont pas forcément les attentes de la personne qui cherche un emploi et vice et versa. »*

Ainsi on entrevoit là aussi des propositions émerger de ce focus group : faire en sorte que des liens se tissent entre DE et dirigeants pour qu'une rencontre puisse exister.

## Résumé du discours des PAE

### La thématique Travail :

Le travail est d'abord interrogé par rapport à leur profession : les participants relient la notion à leurs pratiques très rapidement et vont parler de la représentation du travail

qu'ont les personnes qu'ils accompagnent.

Le travail : c'est l'élément clef, « charnière » entre deux mondes (celui qui cherche, celui qui propose) : point de tension.

Qu'est ce que travailler ? N'est pas envisagé comme central mais participant à la construction de l'individu. La notion d'épanouissement de l'individu est ici associée au développement de l'autonomie (Développement de la personne, ouverture à autrui).

L'emploi : Nécessité dans la société actuelle (exister socialement, statut, rémunération).

Besoin financier

Travail : Notion plus large, surplombante : indépendance, reconnaissance , « Fait partie de l'existence ».

### Éléments corrélés

#### **La famille :**

- Renvoie une image difficile du travail.
- La question des diplômes et l'image dévalorisante des filières technologiques (« voies de garage ») contre le poids des filières scientifiques et des diplômes.

#### **Les entreprises et leurs dirigeants :**

- Qui demandent des travailleurs mais qui ne sont jamais satisfaits et parfois ne tiennent pas leurs promesses d'embauches.
- Méconnaissance des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi et des représentations qu'ils ont du travail.

#### **La société :**

- Le poids des valeurs occidentales : la notion de travail est ici mise en question comme une valeur différente, d'autres représentations existent « *se poser réellement la question, pourquoi travaillons-nous ?* ».
- De la société de consommation (l'idée d'emploi jetable : « *génération Kleenex* » et des emplois précarisés).

Vocabulaire : le travail par la négation : sans travail : exclusion, chômage.

### Des oppositions

- Passé/présent : Travail en évolution
- Plaisir/déplaisir : agréable, enthousiasme/ stress, déprime/angoisse.
- Salariés/dirigeants : hiérarchie, reconnaissance.
- Travail/Emploi
- Compétences/diplômes

### Les emplois sur le territoire

**Le poids du réseau** est très important et peut être considéré comme freinant.

#### **L'attractivité du territoire**

- Difficultés à faire rester les jeunes diplômés.
- Difficultés à recruter des personnes extérieures : la problématique du conjoint (que

l'on retrouve chez les dirigeants).

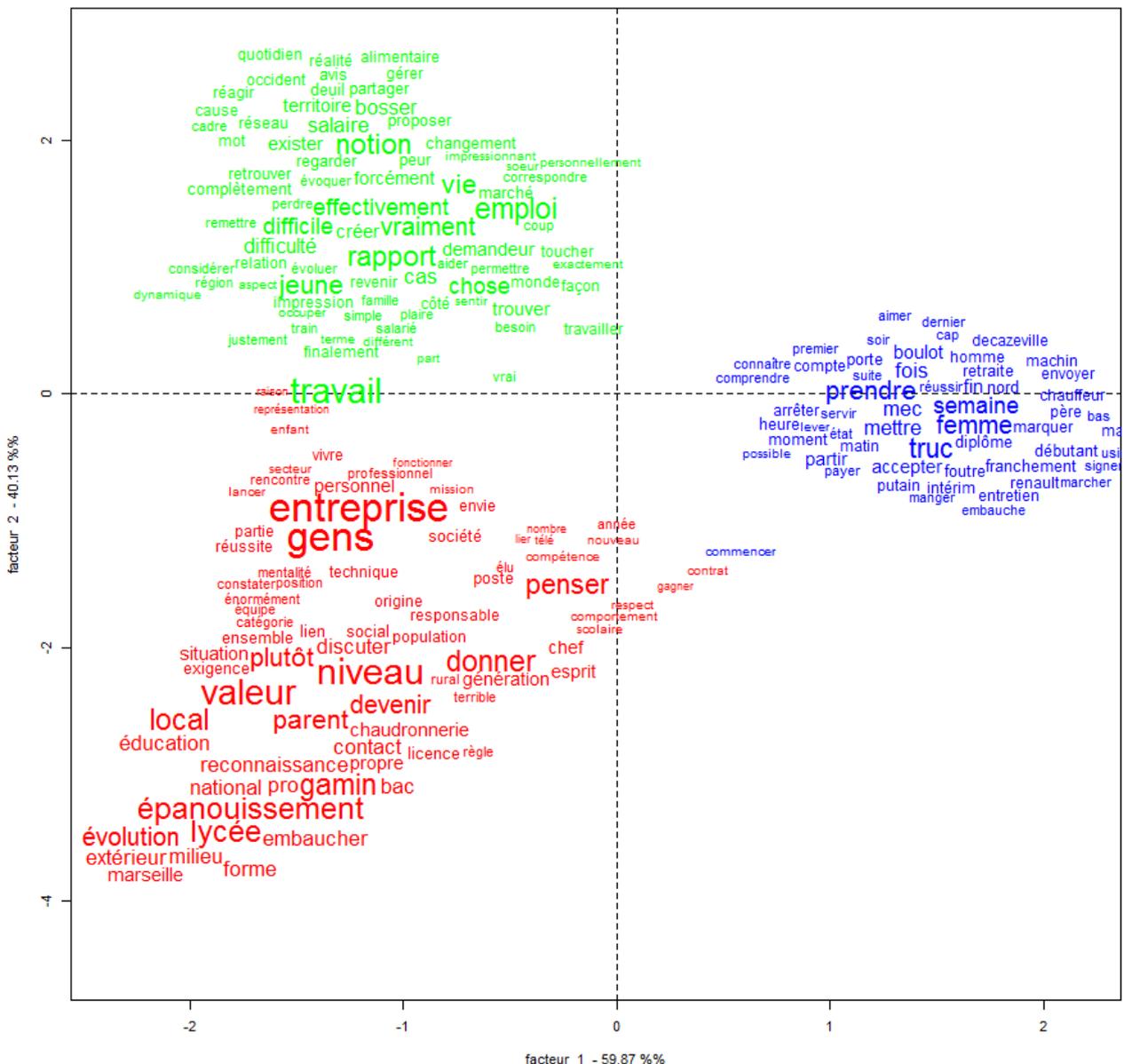
**Des paradoxes :**

- Faible taux de chômage sur le territoire, métiers en tension et jeunes cherchent du travail.
- Des formations mais pas d'emploi derrière.

**La dichotomie rural/urbain**

## Analyse Factorielle des Correspondances

Afin de visualiser les rapprochement et surtout les différences entre les trois discours produits lors des focus groups nous pouvons replacer les éléments lexicaux sur deux axes. Cette analyse permet d'avoir une vision synthétique des représentations en terme de « prises de positions » et d'analyser sur quels critères (facteurs) elles s'opposent.



- En bleu : classe de discours significativement liée aux SIP
- En rouge : classe de discours significativement liée aux Dirigeants
- En vert : classe de discours significativement liée aux PAE

## **Facteur 1 (horizontal)**

Il s'agit d'un facteur opposant le discours des SIP (à droite) des deux autres (à gauche). Il y aurait donc une vraie différence de prise de position par rapport au travail entre ceux qui n'en ont pas ou plus et ceux qui en possèdent un. La distance à l'objet Travail, l'implication sont distinctes de chaque côté du facteur. Les SIP ne peuvent traiter du travail que dans une temporalité hors du présent : passée, avec le lien à leur passé professionnel ou celui de leurs parents et futur, avec la projection dans une perspective et surtout une dynamique de retour à l'emploi et donc à un rapport direct et « sain » au travail. Ces prises de positions viennent en perspective d'un discours sur leur état actuel, celui de stagiaire et/ou de demandeur d'emploi.

Pour les deux autres groupe la question du travail est traitée à la fois plus frontalement mais aussi de manière parfois plus décentrée car plus généralisante ou portant sur les rapports au travail attribués aux autres, ceux qui n'en ont pas ou n'en veulent pas.

## **Facteur 2 (vertical)**

Ce facteur permet de différencier les discours des Dirigeants (en bas) de ceux des PAE (en haut). Cette distinction, déjà évoquée dans l'analyse des classes, se construit en partie sur des prises de positions sur l'objet travail abordé soit dans sa forme positive (les dirigeants) soit dans sa forme négative (les PAE). Positive et négatif sont ici compris, non comme des attitudes ou des jugements mais plus comme : « avoir un travail » d'un côté et « ne pas avoir de travail » de l'autre. L'angle de discussion induit ainsi des représentations en phase avec le rôle des acteurs de chacun de ces groupes. Les dirigeants, comme « pourvoyeurs » potentiels de travail et les PAE, comme médiateurs en prise avec un public sans travail. Les enjeux du travail pour chacun des groupes ne sont donc pas les mêmes ou exprimés de la même manière.

Il est important de remarquer que les SIP ont un discours médian concernant ce facteur, comme pris dans cet entre-deux, à l'interface entre travail et non travail.

## **Analyse croisée des représentations recueillies**

Cette analyse croisée a été construite sur la base des données de l'analyse lexicale multidimensionnelle du corpus global complétée par une analyse du même type spécifique à chacun des focus groups (cf. Annexes 2, 3 et 4). Ces trois traitements de données supplémentaires permettent de mettre en lumière des « sous-discours types » propre à chacune des populations interrogée et donc d'affiner notre analyse.

### ***Représentations des SIP***

3 sous-discours sont ici mis en exergue par l'analyse lexicale (Annexe 2)

Un discours (classe 1) tout à fait spécifique puisqu'il traite de manière très **concrète** de **leur situation actuelle** et des diverses **difficultés** qu'ils rencontrent. Les questions du stage, du rapport aux entreprise, de la recherche d'emploi mais aussi des contraintes

privées sont ici regroupées.

Un discours (classe 2) organisé (comme chez les PAE) autour du verbe **aller**. Ici il s'agit d'un **mouvement** ou d'une **volonté de travailler**, de se confronter aux réalités du travail.

Un discours (classe 3) sur l'**absence de travail**. Absence contrainte ou liée à la retraite mais qui traite du travail par sa **négative** comme un élément à la fois temporaire mais aussi inéluctable dans notre société.

### ***Représentations des Dirigeants***

3 classes de discours (ou sous-discours) apparaissent dans l'analyse du focus group des dirigeants (Annexe 3)

Un discours (classe 1) autour de la notion de travail. Le travail est ici évoqué du point de vue partagé, celui de dirigeant. Dirigeant qui « croit » en la **valeur travail**, qui peine à trouver des salariés partageant son enthousiasme malgré ce que peut apporter le travail et qui se souhaiterait être avant tout perçu comme celui qui peut être un **porteur**.

Un discours (classe 2) qui se focalise plus sur le **rapport des « gens » avec le travail**, ses obligations, ses contraintes mais aussi sa temporalité et la manière dont les « non dirigeants » se positionnent par rapport à ces éléments.

Un discours (classe 3) centré sur le « **bassin** » cet espace local spécifique, son histoire et ses spécificités.

### ***Représentations des PAE***

L'analyse du focus group concernant les PAE fait émerger deux sous-discours (Annexe 4)

Un discours (classe 1) organisé autour du verbe **aller** (comme les SIP), dénotant le **mouvement** entre le **besoin de travailler** des demandeurs d'emplois et la **réalité du travail**. Dynamique perçue comme emprunte de difficultés.

Un discours (classe 2) autour de **l'éducation** et de la **formation** comprises comme multi-niveaux (parents, écoles, centres de formation). Les PAE disent participer de ce processus mais sont aussi contraints par ces différents « **partenaires** ».

\*\*\*

Cette présentation montre à nouveau les distinctions de représentation entre les trois groupes mais elle donne à voir, par ailleurs, une forme de dynamique de construction de celles-ci. Il s'agit bien, pour chaque groupe, de sous-discours communs à tous les membres en présence et non de discours émanant de sous-groupes. Autrement dit, l'enchaînement des thèmes (illustrés par l'enchaînement des sous-discours) est bien le fruit d'une discussion de groupe, faite de propositions, de compléments, de désaccord, de débats entre tous les participants.

La mise en perspective de ces sous-discours montrerait aussi que, au-delà des réelles disparités représentationnelles, il existe un certain nombre d'éléments partagés par tout ou partie des groupes.

Un tableau synthétique, reprenant les éléments représentationnels principaux obtenus lors de cette phase de recherche permet de visualiser ces transversalités tout en les spécifiant.

| <b>Éléments<br/>représentationnels du<br/>travail</b> | <b>SIP</b>   | <b>Dirigeants</b>                        | <b>PAE</b>  |
|---|--|--|---|
| <b>Aller</b>  | Travailler   | Au travail                               | Trouver du travail  |
| <b>Argent</b>   | Pas la priorité mais permet l'autonomie                        | Important mais pas prioritaire           |   |
| <b>Compétences</b>                                    | Pas suffisante pour trouver un emploi et parfois inappropriées | Pas facile à trouver                     | Pas facile à acquérir et à mettre en rapport aux demandes |
| <b>Contraintes</b>                                    | De la situation  | Fait partie du travail                   | Temporalités différentes à gérer                          |
| <b>Difficultés</b>                                    | De trouver du travail  | De trouver des salariés                  | De faire son travail                                      |
| <b>Éducation</b>                                      | Pas adaptée  | Pas adaptée                              | Pas facile à adapter                                      |
| <b>Emploi</b>   | Recherche  | Offre                                    | Lien entre demande et offre                               |
| <b>Enthousiasme</b>                                   | Mis à mal par la situation                                     | Pas partagé                              | Absent  |
| <b>Entreprise</b>                                     | Peu accessible   | Mal perçue                               | Logique économique  |
| <b>Épanouissement personnel</b>                       | Dans un travail qui plaît                                      | Par le travail                           | En dehors du travail                                      |
| <b>Formation</b>                                      | Non adaptée  | Non adaptée                              | Peu efficiente  |
| <b>Heures</b>   | Vie sociale  | Supplémentaires                          |   |
| <b>Histoire</b>                                       | Personnelle et locale  | Locale                                   | Locale  |
| <b>Jeunes</b>   | Concurrence des élèves   | Plus comme avant                         | Génération kleenex  |
| <b>Média fautifs</b>                                  | Mauvaise image des demandeurs d'emplois                        | Mauvaise image des dirigeants            | Mauvaise image du travail                                 |
| <b>Niveau</b>   | Décalage entre niveau demandé et tâches réelles                | Trop scolaire et peu pratique            | Notion trop vague   |
| <b>Parents</b>  | Modèle   | Modèle                                   | Démission   |
| <b>Politiques</b>                                     | Inefficaces  | Inefficaces                              | Inefficaces   |
| <b>Prendre</b>  | Un boulot ou la porte  | Les opportunités                         | Son autonomie   |
| <b>Rapport</b>  | Difficile à avoir avec l'entreprise                            | Entre salariés, dirigeants et entreprise | Entre demande et offre                                    |
| <b>Stage</b>  | Pas facile à obtenir dans de bonnes conditions                 | Stagiaires peu volontaires               |   |
| <b>Territoire</b>                                     | Spécifique   | Spécifique                               | Spécifique  |
| <b>Valeurs</b>  | Effort   | Fondamentales mais pas partagées         | Humanistes  |

Ces éléments, ni exhaustifs, ni hiérarchisés (il sont classés par ordre alphabétique), peuvent représenter autant de thèmes sur lesquels un travail de clarification inter-groupe pourrait être

envisagé. En effet, de par leur transversalité, ils peuvent être la base de la construction d'un dialogue entre les différents acteurs. Il est à noter que certains de ces éléments, comme la relation à l'argent, la place de l'éducation et de la formation, les spécificités du territoire, la place et le rôle des médias et des politiques semblent d'ores et déjà faire consensus entre tous les acteurs.

## **Retour sur les focus group**

Suite à ces analyses, chacun des groupes concernés a été convié à une séance de restitution des résultats. Ces restitutions se sont déroulées, comme pour les premières rencontres, en groupe restreint dans les locaux habituels. Pour ces restitutions nous avons présenté les éléments fondateurs de cette étude ainsi que les résultats, en prenant soin de demander aux acteurs concernés de commenter ces derniers, voire d'essayer de devancer les résultats des autres groupes. Un document écrit présentant les premiers résultats a été remis à chaque personne. De la même manière que pour la phase précédente ces séances de restitution ont été enregistrées afin de recueillir les paroles et réactions de chacun des groupes.

Dans ce cadre, il a été impossible d'enregistrer la restitution avec les Stagiaires de l'Insertion Professionnelle, une personne présente ce jour-là l'ayant refusé. Cette absence d'enregistrement a été compensée du mieux possible par une prise de note systématique.

## **Une validation des résultats**

La phase de restitution des résultats aux groupes concernés vise, dans un premier temps, une validation «interne» des éléments d'analyse produite par les chercheurs.

### ***Validation interne au groupe***

Chaque groupe a donc été sollicité afin de commenter, lors de ces rencontres, les résultats concernant leur propre focus group. Dans les trois cas, les acteurs présents ont affirmé retrouver dans les résultats présentés l'essentiel des éléments de discussion, de représentation, produits sur les questions du travail et de l'emploi sur le territoire.

Ces retours « positifs » valident donc les résultats présentés en amont et permettent d'affirmer que la méthodologie utilisée (recueil et analyse de données) est à la fois fiable et efficiente.

### ***Une confrontation des représentations réciproques***

Dans un second temps, chaque groupe a pu commenter les résultats émanant des deux autres groupes concernés par cette étude. A l'aveugle dans un premier temps, puis au regard des analyses produites. Cette phase a permis de mettre à jour les décalages existants entre les projections que les acteurs font sur les autres groupes et la réalité des représentations de ces derniers. Décalages qui dénotent une forme de méconnaissance des prises de positions de ces autres groupes due, en partie au sentiment (par le biais d'un processus de comparaison sociale) de détenir « la vérité » mais aussi d'être stigmatisé par ce monde extérieur. Ainsi, chacun a eu tendance à surestimer le poids des discours négatifs des autres groupes sur son propre groupe en convoquant notamment un certain nombre d'éléments stéréotypiques circulant à leur propos dans la société.

La confrontation aux discours de ces « autres » a permis, dans un second temps, de relativiser ces impressions négatives en donnant à voir, certes des différences mais aussi les rapprochements, autrement dit les logiques internes qui président aux rapports qu'entretient chaque groupe avec la notion de travail.

## **Une validation de la démarche**

Ces dernières constatations tendraient, à elle seules, à démontrer l'intérêt de la démarche amorcée jusqu'ici.

Le travail autour de l'explicitation collective des représentations sociales et professionnelles du travail en général et ses spécifications territoriales, s'il fournit une « photographie » à un temps T, n'en reste pas moins inachevé s'il n'est pas conçu dans une perspective à plus long terme.

*« La formation d'un groupe est, à plus d'un titre, la réactualisation d'une tâche psychologique fondamentale du développement : l'ouverture à la diversité d'un monde peuplé d'autres personnes. C'est peut-être là le travail psychologique principal que doit effectuer la personne qui fait l'expérience du groupe : re-vivre le processus de construction d'un autre généralisé (Mead, 1934). Le chemin qui va de l'isolement à l'engagement avec le monde des autres modèle, à la fois, le développement individuel et l'évolution des liens sociaux. C'est précisément cet engagement des individus dans le monde des autres qui caractérise le chemin du subjectif à l'intersubjectif et qui permet la formation de groupes » (Jovchelovitch, 2004).*

Le présent rapport s'est attaché à fournir un diagnostic qualitatif concernant les problématiques liées au travail à partir de la production collective de discours sur cette thématique. Ce faisant il a permis à des acteurs du territoire de se rencontrer, de faire groupe, autour de la question du travail et de l'ensemble des éléments attenants.

Très concrètement, lors des séances de restitution de résultats, l'ensemble des participants a évoqué la possibilité, voire le désir, de continuer plus avant ce travail.

## **Perspectives de recherches... perspectives d'actions**

*« Une autre dimension du travail en groupe est son pouvoir de transformer la réalité par la parole. Pour être transformatrice, cette parole qui s'affirme doit pourtant être une parole collective, qui a des échos chez les autres (Dejours, Dessors & Molinier, 1994), mais aussi une parole qui laisse des traces dans un espace public élargi. Que la tenue des groupes soit associée ou non à des objectifs explicites de changement, la prise de parole à laquelle on assiste est d'autant plus puissante ou influente lorsqu'elle déborde le cercle restreint du groupe pour se transporter et avoir des échos dans des espaces publics. C'est de cette manière que peuvent s'opérer l'objectivation des expériences individuelles ainsi que leur incorporation et leur prise en considération dans une réalité de sens commun. » (Leclerc, Bourassa, Picard et Courcy, 2011).*

La poursuite de ce travail pourrait revêtir plusieurs formes :

- **Une forme informelle** où chaque acteur ou groupe d'acteur choisi, ou non, de continuer, sous la forme qu'il décide et avec les interlocuteurs qu'il veut, ce travail d'explicitation et de débat autour des thèmes évoqués.
- **Une forme plus formelle**, dans le cadre de la GTEC par exemple, où tout ou partie des groupes (nous rappelons que les jeunes et les demandeurs d'emploi ne sont pas directement représentés dans cette instance) pourrait s'appuyer sur ce travail dans une perspective plus concrète de mise en œuvre d'actions autour des problématiques du travail et de l'emploi sur le

territoire.

- **Une forme contractuelle**, avec la mise en œuvre et la médiation de nouveau focus group, dans leur formes et leurs objectifs. Dans leur forme afin de dépasser l'organisation collective existante. Il s'agirait d'une part de convoquer un certain nombre d'acteurs considérés comme importants dans le tissu local (médias et politiques notamment) n'ayant pas participé à cette étude. D'autre part de faire en sorte de « mélanger » les groupes afin d'enclencher une dynamique de dialogue inter-groupe et, à terme, constituer une identité commune territoriale.

Sur les objectifs, il apparaît qu'un travail visant la réduction des stéréotypes et la constitution de représentations partagées pourrait s'appuyer sur la reprise des résultats de cette étude dans une perspective d'innovation et de dépassement des blocages repérés.

Quelle que soit la ou les formes choisies, plusieurs pistes peuvent être envisagées :

**La première piste de poursuite de ce travail est celle de la diffusion des résultats mais aussi la continuation et élargissement des discussions engagées.**

La diffusion du rapport ou partie de celui-ci pourrait donc être envisagé.

Chaque individu a plusieurs groupes d'appartenance, mais suivant la communauté spécifique dans laquelle ils se situent à un moment M, les individus agiront de manière conforme à cette communauté. Ainsi, leurs attitudes, opinions, jugements ou stéréotypes seront non seulement conformes à leur groupe social mais permettront la comparaison avec d'autres groupes. L'inscription de la représentation sera donc différente selon les intérêts des différents groupes mais toujours en lien avec eux. Lorsque des représentations sociales sont diffusées largement et de manière répétée, elles finissent par être connues et reconnues par tout le groupe social.

**La seconde piste est celle de la mise en place d'actions collectives concrètes.** Dans la logique du travail amorcé, cette opérationnalisation devrait être envisagée comme une continuité. C'est-à-dire comme le moyen de faire se rencontrer l'ensemble des protagonistes **dans** l'action plutôt que comme **l'objectif** de l'action. Cette seconde piste peut être conçue comme une forme de recherche-action.

**La troisième piste concerne la reprise des résultats et l'opportunité de la dynamique enclenchée pour initier une série d'innovations pour l'emploi sur le territoire auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.**

- Il s'agirait dans un premier temps de mettre en place des formations visant à faire acquérir aux différents partenaires du bassin d'emploi des connaissances théoriques et techniques sur l'implication professionnelle, la communication engageante et l'expérimentation.
- Afin de concevoir, expérimenter et évaluer les innovations pour l'emploi co-crées par les différents acteurs du territoire.

## Conclusion

Cette étude a permis de mettre en avant deux types de résultats. Les premiers, centrés sur les représentations des acteurs concernant le travail, montrent à la fois l'intérêt et l'enjeu que revêt cet objet pour tous mais aussi les disparités inter-groupes que génère la question du travail.

Ainsi, si l'on peut considérer que le rapport différentiel au travail en fonction de la place occupée dans la sphère socio-économique peut être un frein à l'insertion, à l'emploi, au développement du territoire, il peut aussi être perçu et travaillée comme une potentielle richesse. Cette pluralité, à travers son explicitation collective, peut être le moteur d'une redéfinition de la place du travail sur le territoire mais aussi et peut être surtout, l'occasion d'une redéfinition mutuelle.

En effet, et c'est le second type de résultats obtenus dont il est question ici, tous les acteurs, tous les groupes ayant participé à cette étude ont montré un enthousiasme et une capacité au dialogue durant les focus groups et les phases de restitution. Ces moments de redéfinitions pourraient être envisagés comme une continuité de la dynamique engagée durant cette première phase.

L'enjeu est alors de transformer, non pas les acteurs, non pas le travail, mais **les liens qui unissent les personnes dans leurs relations au travail** et aussi les inter-relations basées sur les représentations dont les acteurs sont porteurs et sur la capacité de tout collectif : **celle de transformer ces représentations dans, pour et avec la communication interindividuelle.**

Vous trouverez en annexes de ce document un étayage théorique sur la question du travail suivi de l'ensemble des schémas relatifs aux analyses de discours par groupe.

## BIBLIOGRAPHIE

CLEMENCE. A., DOISE. W. et LORENZI-CIOLDI F. (1992) *Représentations sociales et analyse de données*. Ed. PUG

DURKHEIM. E. (2004) *De la division du travail social*. coll. Les grands textes, éd. PUF, 2004

JODELET. D. (1994), *Les représentations sociales*, Paris, PUF

JOVCHELOVITCH, S. (2004). Contextualiser les focus groups : comprendre groupes et cultures dans la recherche sur le représentations. *Bulletin de psychologie*, 57 (3). pp. 245-252.

LABBÉ, S. ; LAC, M. ; FOUGÈRES, S & MIAS, C. (2012). Communication présentée à Evora, Portugal à la 11ème Conférence Internationale sur les Représentations Sociales

LECLERC, C., BOURASSA, B., PICARD, F. et COURCY, F. (2011). Du groupe focalisé à la recherche collaborative : défis et stratégies. *Recherches qualitatives* (Numéro spécial : Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages), 29(3), 144-166.

MARKOVA, I. (2003). Les focus groups. In S. Moscovici & F. Buschini (Eds.), *Les méthodes des sciences humaines* (pp. 221-242). Paris : Presses universitaires de France

MOSCOVICI, S. (1961). *La psychanalyse son image son public*. Paris : Presses Universitaires de France.

PIASER A., (1999), *Représentations professionnelles à l'école. Particularités selon le statut : enseignant, inspecteur*. thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, Université de Toulouse-Le Mirail.

Document en ligne :

<http://www.er.uqam.ca/nobel/k36565/PDF/anim/focusgr.pdf>

## Annexes

ANNEXE 1 : ETTAYAGE THEORIQUE SUR LE TRAVAIL (extrait du rapport « de quelles représentations souffrent les métiers de l'industrie » et de l'encyclopédie Universalis)

« "Travail" vient du latin « tripalium »: instrument de torture à trois pieux. Et le premier sens proposé par le LITRE nous apprend que c'est le « nom donné à des machines plus ou moins compliquées, à l'aide desquelles on assujettit les grands animaux, soit pour les ferrer, quand ils sont méchants, soit pour pratiquer sur eux des opérations chirurgicales ». Par extension du sens d'instrument qui assujettit, ce sont les mots "gêne", "fatigue" qui ont un sens primordial. De nombreuses expressions ont perduré jusqu'à nos jours, montrant que cet ancrage dans un symbolisme de souffrance est relativement fort. Pour exemple, nous en citerons quelques unes, où l'on retrouve ces sentiments de douleur, de difficulté, de contrainte, où l'activité se montre pénible, longue, voire extrêmement minutieuse et vaste :

- Travail d'accouchement (il n'est pas inintéressant d'ailleurs de se souvenir qu'il existe des "salles de travail" comme des "salles de torture" !). Par extension, dans un sens figuré, on dira "enfanter dans la douleur" pour parler d'une action de grande envergure et d'une tâche compliquée.
- Les travaux forcés.
- Un travail de romain.
- Les douze travaux d'Hercule.
- Quel travail !
- Un travail de longue haleine, un travail de fourmi.
- Le travail de la cure psychanalytique...

Expressions auxquelles on peut rajouter ces synonymes du verbe travailler : besogner, trimer, marnier, bûcher, turbiner, etc. qui n'ont rien de très valorisant !

Pour mettre une touche plus joyeuse, rappelons qu'il existe quand même des travaux fins (les travaux d'aiguilles, par ex.), des travaux intellectuels, des travaux créatifs... : "C'est du beau travail".  
» (Mias, 1999, p. 215).

Jusqu'au XVII<sup>e</sup> siècle, le travail était perçu comme une besogne servile, qu'il fallait bien effectuer pour produire, mais que son caractère pénible et dégradant réservait aux pauvres et aux esclaves qui n'avaient pas le choix. L'homme important, noble ou prêtre, se faisait honneur de ne pas travailler. Mais, avec l'essor des relations marchandes, la révolution industrielle et les bouleversements économiques et sociaux qui s'ensuivent, la place – et le revenu – de chacun devient moins fixée par la règle sociale et la tradition, et davantage par les efforts fournis et les initiatives prises par l'individu. Du coup, le travail est devenu un acte de création productive, engendrant revenus et richesse. Karl Marx (1818-1883) y a même vu, à la suite de David Ricardo (1772-1823), la source de toute valeur, et s'il critique le capitalisme, c'est parce que le travailleur est dépossédé d'une part de la richesse qu'il produit, au profit de la bourgeoisie qui détient les moyens de production. Même si cette analyse (dite de la valeur-travail) est aujourd'hui à peu près abandonnée par les économistes, il en reste l'idée que le travail est un acte créatif et non une occupation servile.

Aujourd'hui, travailler, au sens économique du terme, c'est utiliser ses capacités intellectuelles ou physiques contre un revenu : salaire, mais aussi honoraires ou revenu d'entreprise, puisque tous les travailleurs ne sont pas forcément des salariés. Dans la comptabilité nationale, une activité ne devient travail que si elle est rémunérée, car elle contribue alors à la production. À défaut, il s'agit d'une occupation ou d'un passe-temps, activités qualifiées d'improductives, même si elles sont socialement très utiles (élever des enfants, par exemple, ou préparer un examen).

Dans notre société, le travail est devenu le mode normal de socialisation, non seulement par les revenus qu'il procure, mais aussi parce qu'il est générateur d'estime de soi, de reconnaissance

sociale... Être privé de travail – comme le sont les chômeurs – apparaît comme une mise à l'écart et une forme de marginalisation qui attentent à la dignité humaine.

Ceux qui travaillent ou qui cherchent un emploi constituent la population active. L'activité, au sens économique du terme, désigne le fait d'être présent sur le marché du travail, que l'on ait un emploi ou que l'on en recherche un, car, dans les deux cas, on offre du travail (ou demande un emploi), même si c'est sans succès. La demande de travail (ou offre d'emploi) émane des entreprises, qui embauchent ou non.

L'emploi désigne le contenu du travail, les règles dont il s'accompagne, ainsi que les droits qui lui sont attachés : tâches à effectuer (ou poste de travail), responsabilités exercées, montant de la rémunération, droits sociaux auxquels l'exercice de ce travail donne accès (assurance-vieillesse, droit à formation, etc.), durée et horaires de travail.

### **Centralité du travail ou philosophie de l'activité ?**

Le xix<sup>e</sup> siècle a construit le mythe du travail épanouissant et de la possible libération du travail aliéné. Il a rêvé d'une société où le travail deviendrait œuvre, premier besoin vital, et a dirigé toutes les énergies utopiques de l'époque vers la sphère de la production. Le travail est devenu, au cours du xx<sup>e</sup> siècle, non seulement le moyen de gagner sa vie, d'avoir une place dans la société, une utilité et une reconnaissance, mais aussi la principale arène où s'opère la compétition entre les individus, le principal moyen d'expression de sa singularité, le lieu du lien social et de l'épanouissement personnel, une fin en soi.

C'est évidemment ce qui explique le caractère éminemment tragique de l'absence de travail. Dans une société qui a fait du travail sa norme et son mythe, la source du revenu, de l'identité et du contact des individus, comment ne pas être convaincu que l'absence de travail équivaut à une sorte de mort sociale, qui se traduit non seulement par une baisse du revenu disponible, mais aussi par le sentiment de son inutilité sociale, de son incapacité, par le désœuvrement et par l'absence d'estime de soi. Il ne peut en aller autrement dans une société qui a autant « chargé la barque » du travail, qui a assigné au travail des fonctions individuelles et sociales aussi nombreuses – et aussi contradictoires. La vraie question est bien de savoir si le travail est capable d'assurer l'ensemble de ces fonctions, ou s'il ne s'agit là que d'une illusion. Illusion qu'ont tenté de dénoncer un certain nombre de courants critiques à l'égard du travail. Ces courants, qui se sont développés depuis les années 1950, pointent le risque de voir nos sociétés devenir des sociétés exclusivement fondées sur le travail, c'est-à-dire de ne penser tout rapport au monde, à soi et aux autres que sous la forme du travail.

Ce risque est évidemment celui de voir la mise en valeur du monde et le développement humain (des sociétés et des individus qui les composent) réduits à la seule production. Or le travail et la production ne peuvent pas être les seuls lieux d'expression de soi ou de participation (notamment à la décision politique), ni épuiser l'ensemble des relations que les individus nouent entre eux ou des actions qu'ils développent. À côté de la production, fait partie de la vie individuelle et sociale – et du bien-être individuel et social – ce qu'Habermas appelait l'interaction, l'ensemble des relations et des actions développées dans la sphère amoureuse, amicale, familiale, l'ensemble des actions qui visent à participer à la détermination des conditions de vie commune, à se développer librement, à éduquer..., et dont les finalités doivent absolument se démarquer des logiques « productivistes » à l'œuvre dans le travail.

C'est pour cette raison qu'il convient de préférer à une philosophie du travail (toujours axée sur la centralité du travail) une philosophie de l'activité, consistant à considérer l'activité humaine comme un genre admettant des espèces irréductiblement différentes, telles que : l'activité de production – le travail –, qui permet à chacun de participer à la production rémunérée de biens et services, d'avoir

une place dans la société, d'obtenir un certain type d'utilité et de reconnaissance sociale ; l'activité politique, qui permet (ou devrait permettre) à chacun de participer à la discussion, à l'élection, au débat, au choix des conditions de vie communes ; l'activité amicale, amoureuse, parentale, familiale, qui permet de développer des types de liens et des actions qui n'ont rien à voir avec le travail ; les activités personnelles visant à se former ou à se développer librement. La bonne société serait dès lors celle qui garantit à chaque individu l'accès à la gamme entière de ces activités, toutes nécessaires au bien-être individuel et social.

L'objectif d'un tel raisonnement n'est ni de constater une éventuelle disparition du travail, ni de l'appeler de ses vœux. Il se situe délibérément du côté du souhaitable et d'une interrogation sur les fins de la société : dès lors que celles-ci sont plurielles et que l'objectif d'une bonne société, loin de se réduire à la seule augmentation de la production, peut au contraire être pensé comme un mouvement ininterrompu de civilisation, un développement humain, il apparaît clairement que le travail ne peut pas être la seule activité tenue pour valable. Si elle est éminemment importante, elle contribue avec d'autres, également essentielles, au bien-être individuel et social, c'est donc la coexistence de ces diverses activités, de ces différents temps que des règles doivent permettre d'organiser. Circonscrire la place du travail, intégrer de manière plus approfondie le travail et le reste de la vie, donc les différents temps sociaux, revoir en profondeur les investissements temporels déséquilibrés qu'hommes et femmes consacrent aujourd'hui au travail, à l'éducation, aux soins, aux tâches domestiques, aux activités sociales et aux loisirs est sans doute la meilleure façon de parvenir, en même temps, à rendre le travail plus humain, le rapport au travail des différentes catégories sociales moins hétérogène et la société, finalement, plus riche.

## **Une nouvelle perspective sur l'évolution du travail de nos jours**

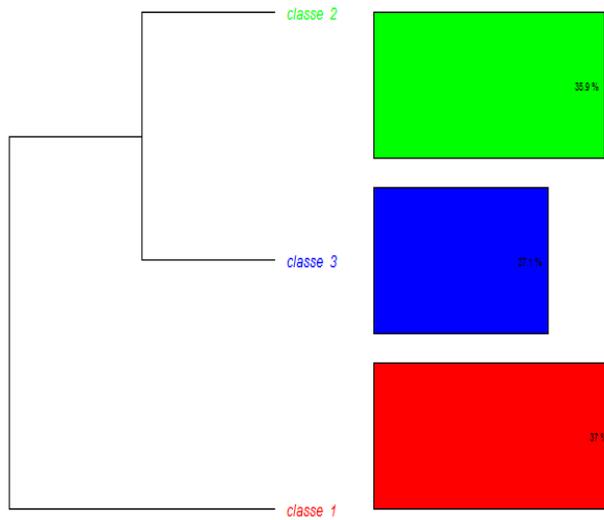
Si l'on porte un regard sur les trente dernières années, un constat majeur apparaît, celui de la crise économique. Cela revient à se demander quels effets cette dernière va avoir sur la place du travail dans notre société. De nombreux facteurs tels que les progrès scientifiques, les révolutions technologiques, les transformations de l'économie mondiale, l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, le développement de l'emploi précaire (Paugam, 2000), le chômage, l'importance nouvelle attachée aux loisirs et aux vacances, provoquent des changements d'attitude vis-à-vis du travail.

Suite à cet état des lieux, de nombreux auteurs (économistes, sociologues, philosophes ou psychosociologues) s'interrogent sur le devenir de cette valeur associée au travail (Lévy- Leboyer, 1984 ; Wilpert, 1987 ; Sue, 1991 ; Perret et Roustang, 1993 ; De Coster, 1994 ; Lalive d'Épinay, 1994 ; Riffault, 1994 et 1995 ; Méda, 1995 ; Flament, 1994 et 1996 ; Rousselet, 1996 ; Joulain, 1995 et 1998 ; Brechon, 2003 ; etc...). Quelles que soient les conclusions qu'ils dégagent de leurs différents travaux, qu'elles soient dans un sens de désaffection du travail (Méda, 1995) ou de valorisation par l'adjonction de caractéristiques à valence positive telles que l'épanouissement personnel ou le développement de la personne (Lalive d'Épinay, 1994 ; Riffault, 1994) ; ils sont d'accord pour conclure à une modification de cette valeur ; « le contenu de la notion de travail se transforme » (Riffault, 1994, p.95).

Des études, comme celles menées par Wilpert (Mow, 1987), s'intéressent à la centralité du travail. La centralité du travail est le degré d'importance que l'individu accorde dans sa vie au travail. Elle consiste à demander aux individus ce qu'ils feraient s'ils gagnaient à la loterie. Wilpert a comparé deux échantillons semblables à deux périodes (1982-1983 et 1989-1991), il est apparu une diminution de la centralité absolue du travail. Au début des années 80, 29,9% des individus indiquent qu'ils arrêteraient de travailler, 35% en 89-91 donnent une réponse similaire. Aux USA des résultats identiques ont été observés (England, 1991), signifiant une baisse de la centralité du travail généralisée. Plus récemment, dans son étude sur les valeurs des Français, Riffault (Riffault et

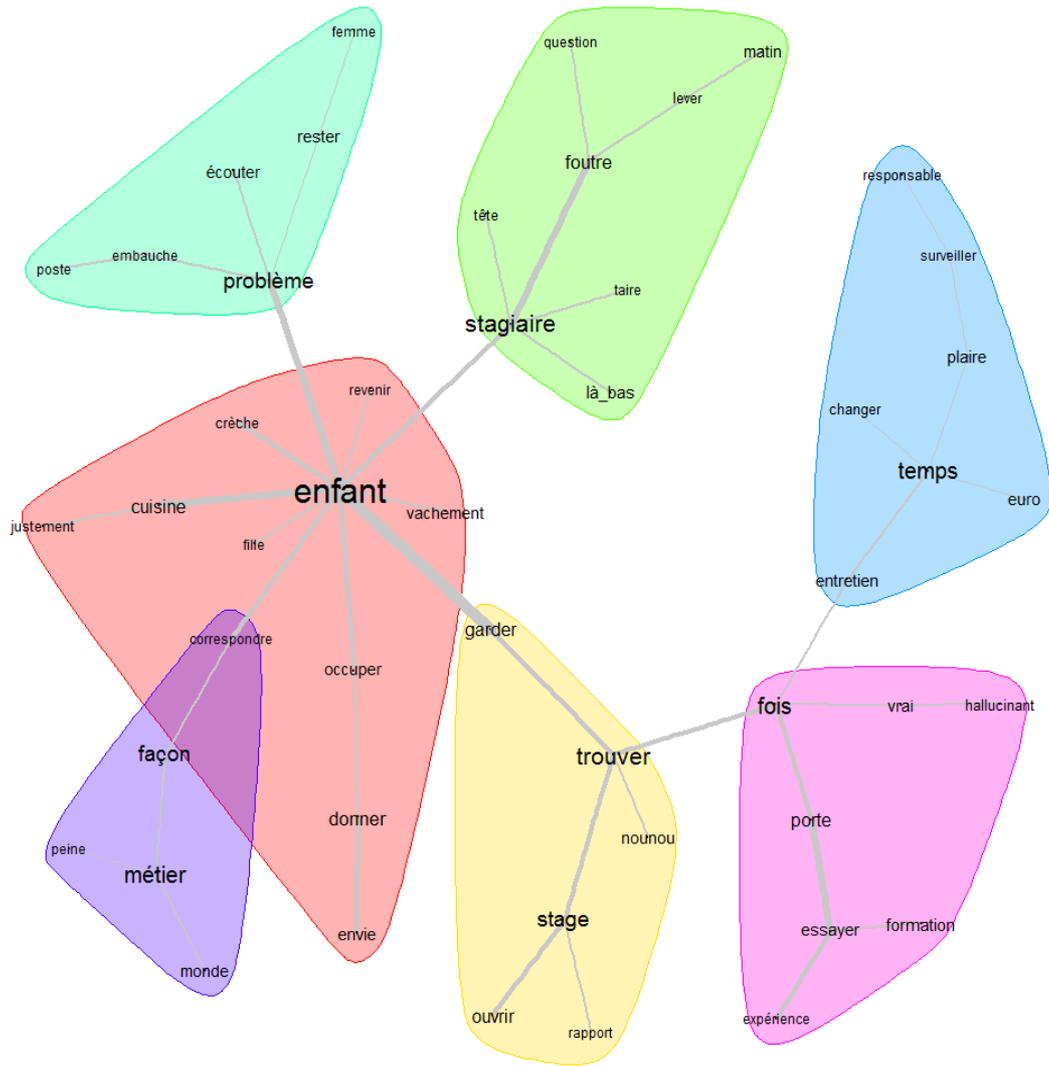
Tchernia, 2003) montre que, pour les « anciens » (à partir de 50 ans), le travail passe avant tout le reste, par contre, les autres n'acceptent pas cette primauté. Entre 18 et 45 ans, 20 à 23 % sont pour la primauté du travail et 60% pour la préservation du temps libre. Les individus, au travers de cette préservation du temps libre, recherchent un meilleur équilibre de vie.

## ANNEXE 2 : Analyse lexicale du focus group SIP

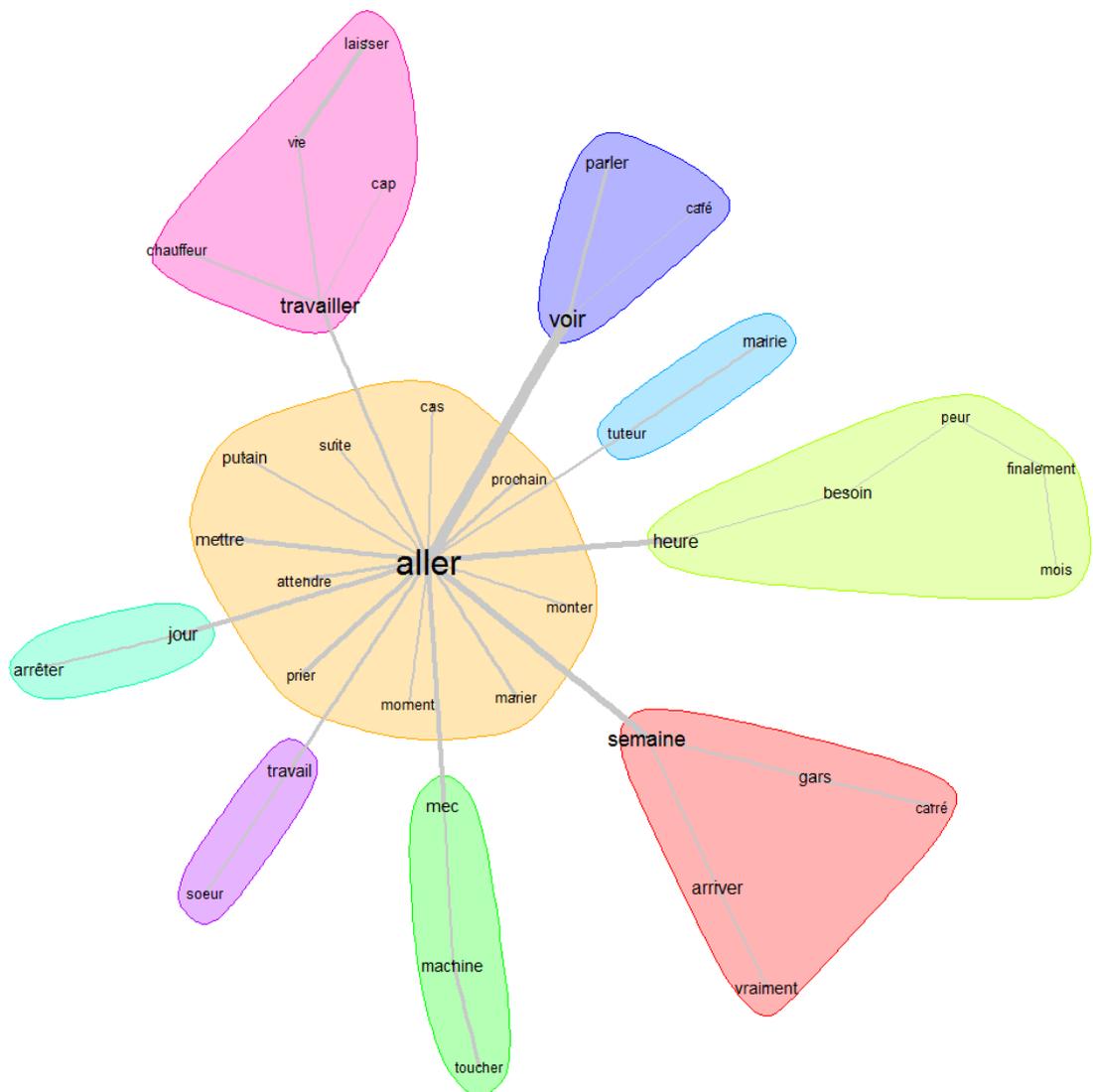


*Dendrogramme Analyse SIP*

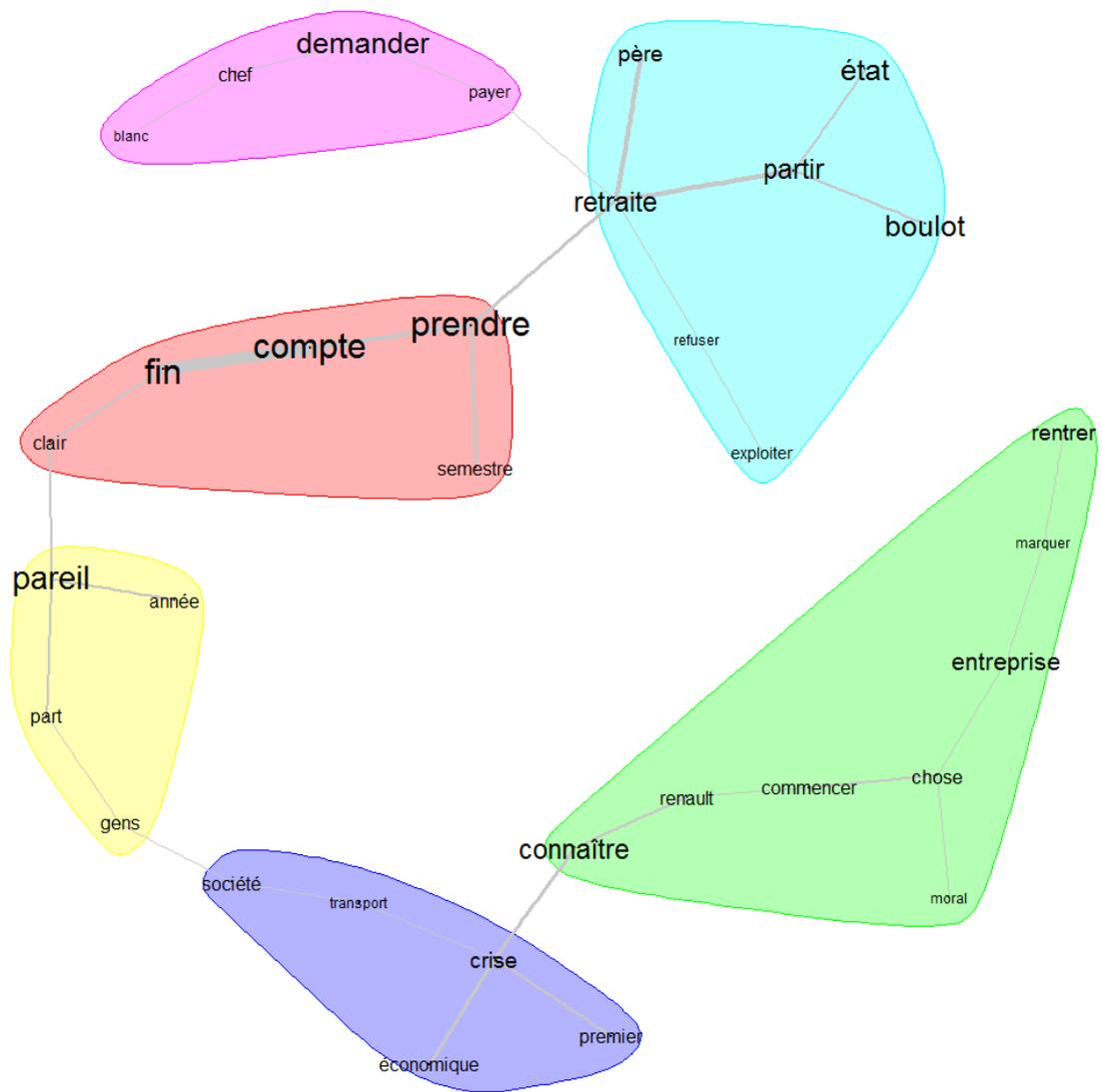
# CLASSE 1



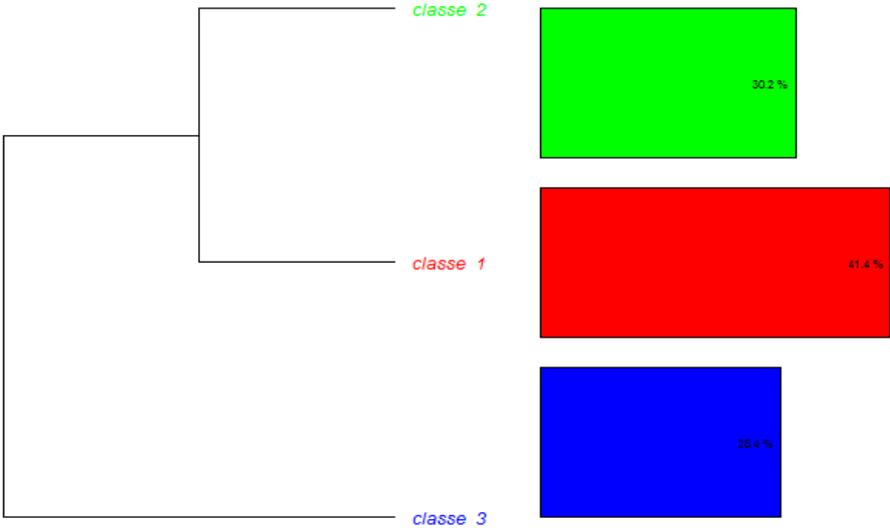
## CLASSE 2



### CLASSE 3

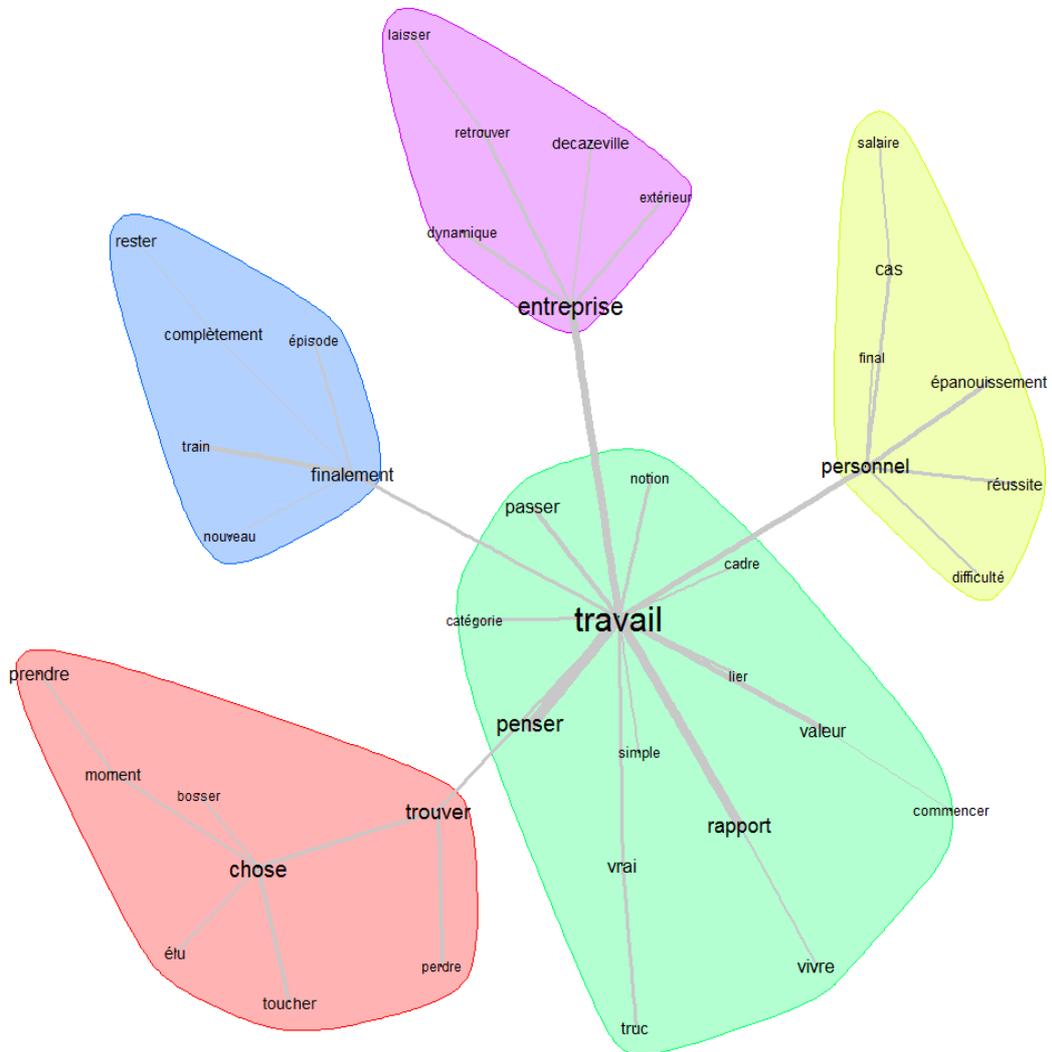


ANNEXE 3 : Analyse lexicale du focus group Dirigeants

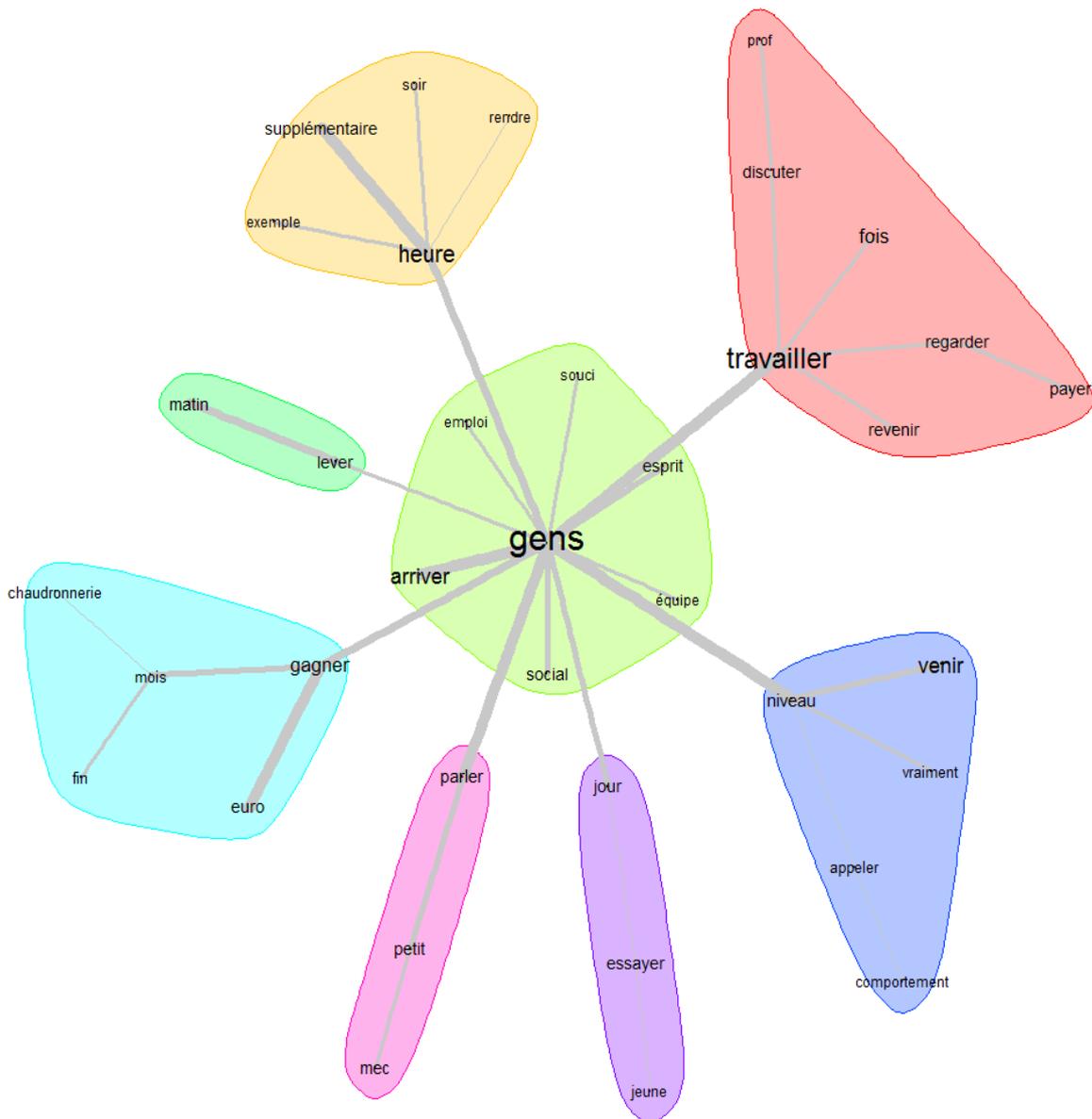


Dendrogramme Analyse Dirigeants

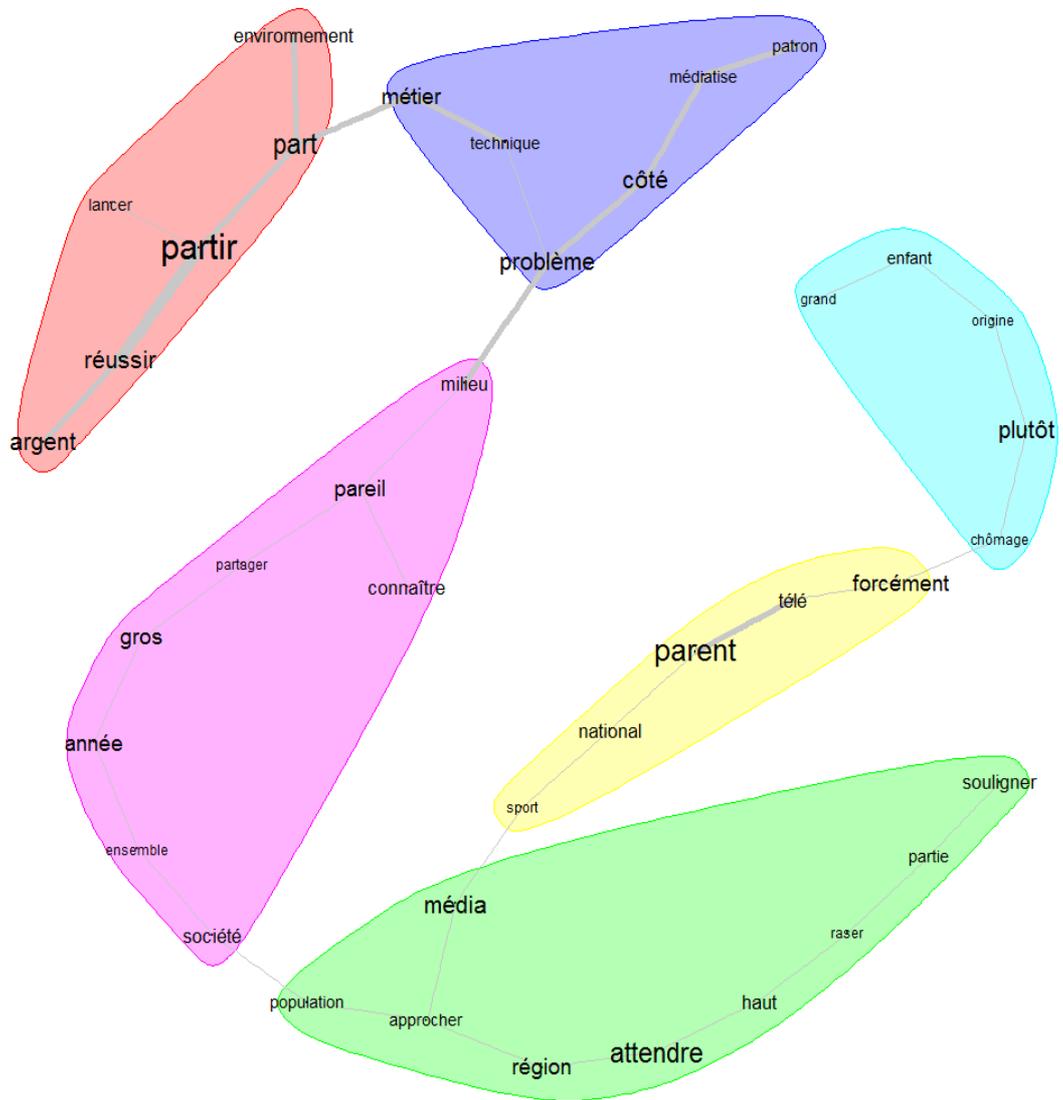
# CLASSE 1



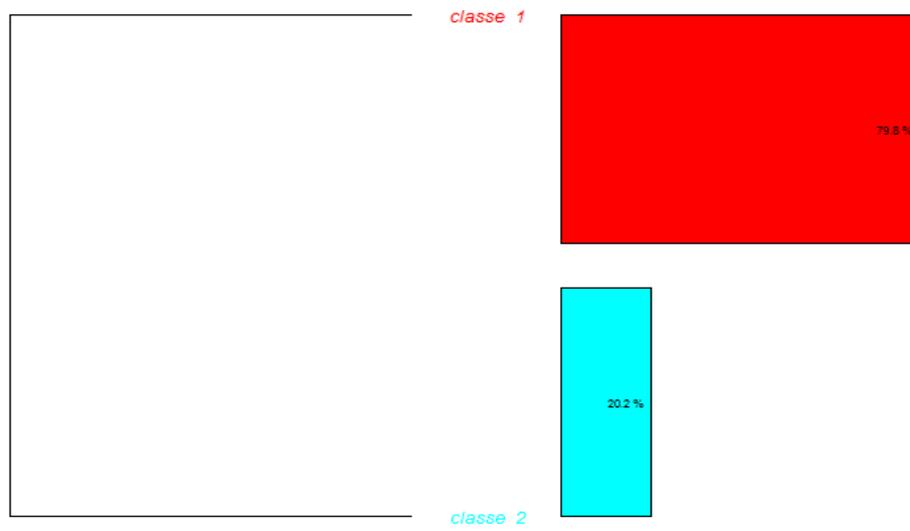
## CLASSE 2



### CLASSE 3

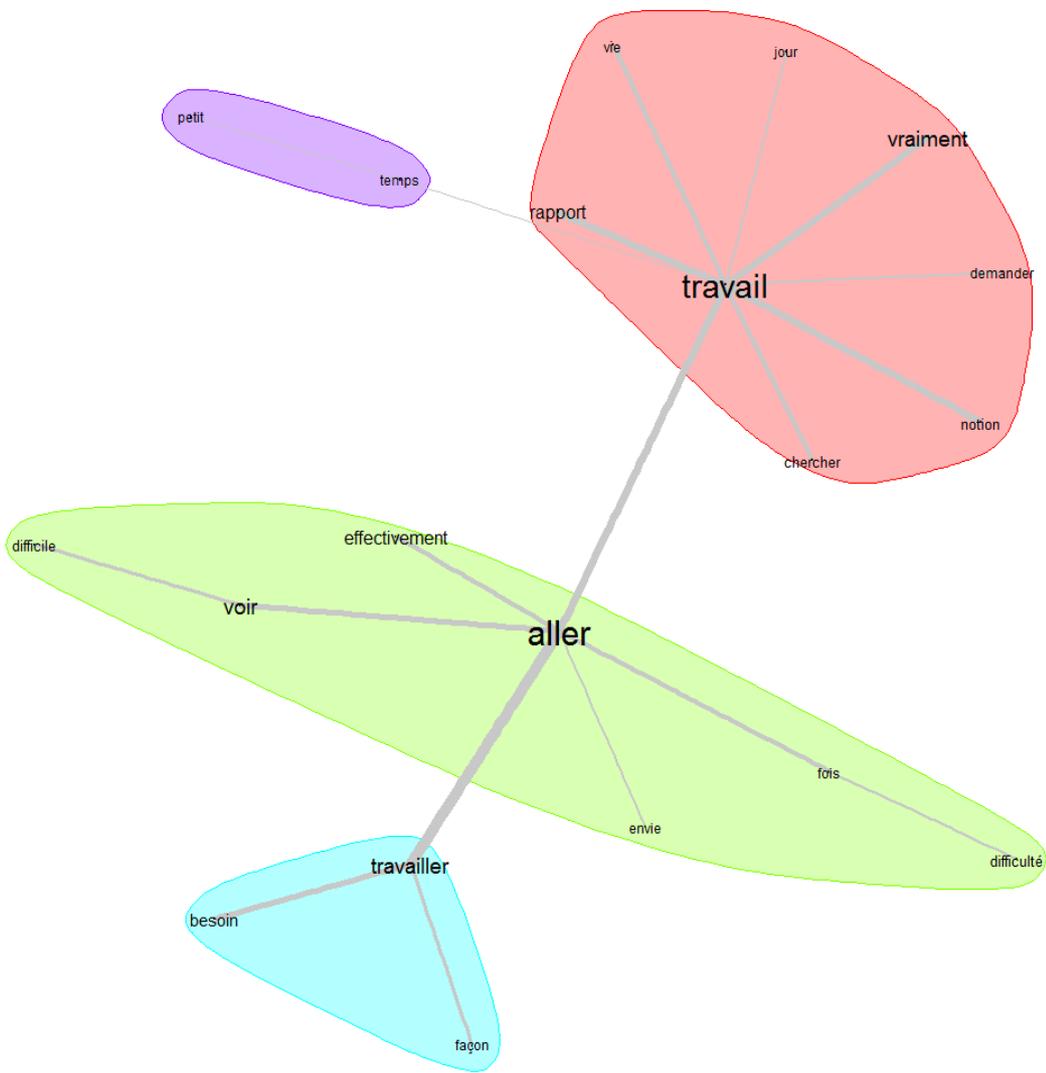


*ANNEXE 4 : Analyse lexicale du focus group PAE*



*Dendrogramme Analyse PAE*

**CLASSE 1**



## CLASSE 2

