



HAL
open science

Traductions et discriminations des compétences des jeunes dans un dispositif d'insertion : Voc'action

Laurence Roulleau-Berger, Madeleine Lemaire

► To cite this version:

Laurence Roulleau-Berger, Madeleine Lemaire. Traductions et discriminations des compétences des jeunes dans un dispositif d'insertion : Voc'action. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et de sociologie du travail; Groupe de recherche sur la socialisation (GRS). 2000, pp.99. halshs-03738865

HAL Id: halshs-03738865

<https://shs.hal.science/halshs-03738865v1>

Submitted on 16 Feb 2023

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

GRS

GROUPE DE RECHERCHE
SUR LA SOCIALISATION

Rapport à la Direction régionale ANPE/PACA

**Traductions et discriminations des compétences
des jeunes dans un dispositif d'insertion:**

Voc'action

*Laurence Roulleau-Berger, GRS/CNRS,
Madeleine Lemaire, LEST/CNRS*

Avril 2000

RAPPORT FINAL

**Traductions et discriminations des compétences
des jeunes dans un dispositif d'insertion :
Voc'action**

**Laurence Roulleau-Berger, GRS/CNRS
Madeleine Lemaire, LEST/CNRS**

Avril 2000

Convention d'étude Voc'action n°98-901-ESA 5040-A39

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....
LA METHODOLOGIE.....
1 DÉFINITION DE LA POPULATION DE JEUNES
2 LA RÉALISATION DES ENTRETIENS
CHAPITRE 1 : LES CARRIÈRES OBJECTIVES DES JEUNES EN SITUATION PRÉCAIRE
1 LES CARRIÈRES D'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI SALARIÉ
2 LES CARRIÈRES D'ADAPTATION À LA PRÉCARITÉ
2.1 <i>Les carrières d'adaptation à des emplois aidés les CES et les emplois-jeunes.....</i>
2.2 <i>Les carrières qui font appel à la formation.....</i>
2.3 <i>les carrières d'adaptation faites d'emplois de courte durée</i>
3 LES CARRIÈRES DE RÉSISTANCE À LA PRÉCARITÉ
4 LES CARRIÈRES D'ASSIGNATION
5 DE LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES À CÔTÉ DES COMPÉTENCES SCOLAIRES.....
CHAPITRE 2 : LES CARRIÈRES MORALES DES JEUNES EN SITUATION PRÉCAIRE.....
1 ENTRE HONTE ET ESTIME DE SOI DANS L'ÉPREUVE DE LA PRÉCARITÉ.....
2 DU DÉSENGAGEMENT AU RÉENGAGEMENT PROFESSIONNEL.....
3 LA SOUMISSION DANS LE TRAVAIL.....
4 L'ENGAGEMENT DISTANCIÉ DANS LE TRAVAIL.....
5 LE NON-ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
CHAPITRE 3 : LE TRAVAIL D'INSERTION DANS VOC'ACTION.....
1 LES PARADOXES DE L'INSERTION DANS VOC'ACTION
2 LES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION FACE AUX JEUNES
3 COMPÉTENCES RECONNUES
4 LES JEUNES FACE AUX PROFESSIONNELS DE L'INSERTION
CHAPITRE 4 : TRADUCTIONS DES COMPÉTENCES DANS LE PASSAGE DE VOC'ACTION AUX MONDES DE LA PRODUCTION.....
1 LA "BONNE" TRADUCTION.....
2 LA FAUSSE-TRADUCTION

3 LA TRADUCTION PARTIELLE

**CHAPITRE 5 : DISCRIMINATIONS DES COMPÉTENCES DANS LE
PASSAGE DE VOC'ACTION AUX MONDES DE LA PRODUCTION**

1 LA DISCRIMINATION DES COMPÉTENCES PAR LES "MANQUES"

2 LE RACISME À L'EMBAUCHE.....

3 SUSPICION ET DÉNI.....

4 SOUFFRANCE, RÉSIGNATION ET VIOLENCE

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

Nous remercions Hélène Roueche (LEST/CNRS) pour la mise en page de ce rapport.

Introduction

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une action expérimentale d'accompagnement de jeunes en situation précaire vers une intégration dans l'emploi : Voc'action. Cette action s'adressait à des jeunes de 16-25 ans issus de zones urbaines difficiles. Elle a concerné une centaine de jeunes répartis sur trois villes de la région Provence- Alpes- Côte-d'azur. Cette action a été conçue et menée conjointement en partenariat avec trois acteurs institutionnels : l'ANPE, l'AFPA, et l'Union Patronale régionale. Elle a associé tout au long de sa réalisation différents intervenants : centres de formation, centres de bilan, intervenants divers (animateurs, tuteurs d'entreprises). Un comité de pilotage, rassemblant les différentes institutions a suivi le déroulement de l'action.

Il s'agissait de " favoriser la construction d'un parcours individualisé pour des jeunes en difficulté par rapport à l'emploi, la qualification et l'orientation, afin de les amener à intégrer des dispositifs de qualification en alternance ou l'emploi direct ". Voc'action a été conçue en plusieurs étapes :

- une phase préparatoire, qui a visé le repérage des jeunes et des entreprises. Un accompagnement global a été mis en place afin de permettre aux jeunes d'élaborer et concrétiser un projet professionnel.

- une phase d'émergence et de suivi du projet individuel des jeunes correspondant à la reconstruction identitaire et l'évaluation des compétences et acquis expérimentiels.

- une phase d'immersion des jeunes dans l'environnement socio-économique visant à les mettre en situation dans les entreprises pour opérer des ruptures dans leurs représentations et accompagner la construction de leur projet.

- une phase de concrétisation et de réalisation du projet : suivi individualisé du jeune, mise à disposition de modules de formation sous forme d'ateliers dans différents champs (développement personnel et cognitif, recherche d'emploi, orientation...)

Ces phases n'ont pas été conçues séparément les unes des autres, ni programmées l'avance, elles se sont déroulées en interaction les unes par rapport aux autres. Les jeunes ont donc eu des périodes d'immersion en entreprise et des périodes en centre de formation; ils ont été suivis individuellement par un " référent ", une personne-ressource que le jeune s'était choisi parmi les différents intervenants de l'action.

Il s'agissait dans cette étude d'appréhender en quoi un dispositif d'insertion innovant permet ou non la traduction de compétences construites, dans les itinéraires de jeunes en situation précaire en compétences "reconnaissables" et "légitimables" dans les mondes de la production (Salais, Storper, 1993). Ce processus apparaît particulièrement complexe. En effet tous les jeunes en situation précaire ont acquis des savoirs scolaires inégaux. Or l'idée que dans l'épreuve de la précarité juvénile se construisent, circulent, émergent des compétences diverses n'est pas encore communément admise. D'autant que le principe de la division entre ceux qui "sont au travail" et ceux qui ne le sont pas semble résider dans la "compétence scolairement garantie"

(Bourdieu, 1998) et masque cette pluralité de compétences qui se développent dans des formes de travail précaire et d'activités. Ce principe de division crée alors un sentiment profond d'insécurité et d'incertitude sur l'avenir et soi-même qui frappe les jeunes en situation précaire. S'ils subissent une véritable violence structurale ils n'en sont pas pour autant dénués de toute capacité d'action, de mobilisation et d'invention qu'il est important d'énoncer pour éviter les pièges du misérabilisme, de la charité ou de l'ingérence. En effet, les jeunes construisent dans la diversité et le chevauchement des formes de travail et d'activités des savoirs et compétences plus ou moins visibles, constitutifs de l'épreuve de la précarité.

Nous décrirons alors la dynamique des carrières des jeunes et leur évolution pour appréhender la capacité des jeunes à rendre visibles leurs compétences (Chapitre 1).

Mais ces jeunes oscillent entre la honte et l'estime d'eux-mêmes dans ces carrières, ils ont appris à se désengager du travail quand ils ont été rejetés des mondes de la production. On regardera alors si Voc'action a favorisé chez ces jeunes le passage du désengagement au réengagement professionnel dans les situations de travail qu'ils ont vécu dans les stages (Chapitre 2).

Les professionnels de l'insertion se sont engagés sur des modes divers à l'égard des jeunes, leur ont reconnu des compétences et pas d'autres dans le cadre d'un travail d'insertion avec eux. Nous décrirons le face-à-face entre ces jeunes et les professionnels d'insertion pour comprendre comment se déroule le processus de socialisation vers l'emploi (Chapitre 3).

Enfin nous qualifierons les figures de la traduction qui assurent les conditions de légitimation des compétences des jeunes dans les mondes de la production (Chapitre 4) avant de traiter de leur non-légitimation dans des formes de discrimination diverses (Chapitre 5).

LA METHODOLOGIE

DESCRIPTION DU DISPOSITIF METHODOLOGIQUE

Pour appréhender comment un dispositif d'insertion innovant, Voc'action, permet ou non la traduction de compétences construites, dans les carrières de jeunes en situation précaire, en compétences "reconnaissables" et "légitimables" dans les mondes de la production nous avons dû définir la population de jeunes touchés par Voc'action avant de réaliser une série d'entretiens collectifs avec chaque groupe de jeunes, des entretiens semi-directifs avec les jeunes sur leurs lieux de stage avec ou sans la présence des tuteurs, des entretiens semi-directifs avec les tuteurs sur le lieu de stage des jeunes, des entretiens semi-directifs avec les acteurs institutionnels impliqués dans Voc'action

1 DÉFINITION DE LA POPULATION DE JEUNES

Pour déterminer les personnes à rencontrer, sur les trois sites, nous avons dû faire une analyse de la population des stagiaires à partir de dossiers établis par les services instructeurs. Ces dossiers possédaient des éléments qui nous ont permis de caractériser la population sur le plan de l'âge, du niveau de formation, de la catégorie de sexe. Nous avons donc pu caractériser la population à partir de ces trois caractéristiques. Cette population est une population très hétérogène.

Sur le plan de l'âge, nous avons constitué trois groupes, un groupe de jeunes de 17 à 20 ans qui représentent 27% de la population, un autre de 21 à 23 ans représentant 47 % de la population, et enfin un groupe composé des 24-25 ans qui représentent 23 %¹. Nous pouvons dire que les jeunes de 21 à 23 ans forment la population majoritaire, les jeunes qui viennent de sortir du système scolaire et les jeunes plus âgés sont à égalité.

Sur le plan du niveau de formation nous avons là aussi constitué plusieurs groupes, la dispersion est encore plus forte, allant des jeunes qui n'ont aucune formation et se sont arrêtés en fin de 3ème, soit 16 % de l'ensemble, à ceux qui ont le CAP et le niveau, soit 20 %, et ceux qui ont un BEP ou le niveau, soit 37 %, et enfin des jeunes qui ont été jusqu'au BAC et même au-delà, soit 26 %. La majorité de ce public a au moins le BEP, mais le plus souvent les jeunes ont simplement le niveau, n'ont pas obtenu le diplôme.

¹ Nous avons 3 % des stagiaires pour lesquels nous n'avons pu obtenir de renseignement sur leur âge.

Sur le plan de la catégorie de sexe, nous avons 39 % de femmes.

Dans ces dossiers nous avons aussi des renseignements sur les expériences professionnelles antérieures, et les engagements extra professionnels. Les expériences professionnelles apparaissent très hétérogènes aussi bien sur le plan de la durée, du statut, et des domaines, quant aux engagements extra professionnels ils ont été beaucoup plus difficiles à saisir, aussi nous nous sommes contentées de caractériser cette population par l'existence ou non d'expériences professionnelles quelless que soient la durée et le statut, mais nous n'avons pas compté comme expérience professionnelle les stages de formation, tous les jeunes en ayant suivi; cette donnée n'est pas clivante parmi les jeunes. Un grand nombre de jeunes ont déjà eu des expériences professionnelles faites de petits boulots, de travail saisonnier, de travail intérimaire, et aussi d'emplois aidés, soit 82% . Mais seulement 35 % ont développé des activités diverses à côté du travail précaire.

Etant donné l'extrême diversité de cette population, nous avons pensé qu'il était important de prendre un échantillon plus important que celui qui avait été prévu au départ. Nous avons donc constitué un échantillon de 37 jeunes, soit un peu plus du tiers de la population De plus cette action se déroulant sur trois sites, Marseille la Seyne et Nice, avec une représentation plus importante sur Marseille, nous avons effectué 17 entretiens sur le site de Marseille et 20 sur les deux autres sites (la Seyne et Nice). En effet il était important de rencontrer plus de jeunes que prévu par site Cet échantillon est globalement représentatif de la population globale, spécialement pour la catégorie de l'âge et de l'expérience professionnelle, un peu moins le sexe et le niveau de formation(voir tableaux ci-dessous) :

Répartition des stagiaires et de la population enquêtée par âge

Age	Stagiaires		Population enquêtée	
	Nombre	%	Nombre	%
17-20 ans	26	27	10	27
21-23 ans	45	47	18	48,5
24-25 ans	22	23	9	24,5
NR	3	3	0	-
Total	96	100	37	100

**Répartition des stagiaires et de la population enquêtée par
expérience professionnelle ou non**

	Stagiaires		Population enquêtée	
	Nombre	%	Nombre	%
Expérience professionnelle	79	82	31	84
Pas d'expérience professionnelle	17	18	6	16
Total	99	100	37	100

**Répartition des stagiaires et de
la population enquêtée par sexe**

Sexe	Stagiaires		Population enquêtée	
	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	58	61	25	67
Femmes	38	39	12	33
Total	96	100	37	100

**Répartition des stagiaires et de la population enquêtée par
niveau de formation**

Niveau de formation	Stagiaires		Population enquêtée	
	Nombre	%	Nombre	%
Inférieur au CAP	16	16	4	11
CAP	19	20	9	24
BEP	35	37	15	40,5
Bac et plus	25	26	9	24,5
NR	1	1	-	100
Total	96	100	37	

2 LA RÉALISATION DES ENTRETIENS

a)-Les entretiens collectifs avec les groupes de jeunes

Il nous est très vite apparu nécessaire d'établir un contact avec les groupes de jeunes pour expliquer notre démarche de recherche avant de tenter de réaliser des entretiens plus individuels. Nous avons au départ réalisé 6 entretiens de groupe, au cours desquels les jeunes ont pu exprimer leurs attentes et leurs interrogations sur Voc'action. Ces entretiens permettaient l'expression d'une parole collective qui pouvait être restituée aux acteurs institutionnels. Une dynamique s'est alors enclenchée avec les jeunes et nous avons, tout au long de l'action, mis en place d'autres rencontres avec eux, spécialement sur deux sites, au milieu de l'action et à la fin de l'action. Au total 14 réunions collectives avec les jeunes ont été mises en place.

b)-Des entretiens semi-directifs avec les jeunes sur leur lieu de stage avec ou sans la présence des tuteurs

Nous avons mené 37 entretiens auprès des jeunes sur leur lieu de travail qui ont permis de reconstituer leurs carrières. Certains jeunes ont été vus plusieurs fois.

c)-Des entretiens semi-directifs avec les tuteurs sur le lieu de stage des jeunes

Nous avons alors pu mener 37 entretiens avec les tuteurs de chaque jeune. La rencontre avec le tuteur se déroulait le plus souvent en dehors du jeune, mais parfois en sa présence, ce qui entraînait déjà une synergie entre les deux acteurs.

d)-Des entretiens semi-directifs avec les acteurs institutionnels impliqués dans Voc'action

Des rencontres ont été organisées avec les coordonnateurs de terrain, pour recueillir leur point de vue, et faire aussi remonter le point de vue des jeunes. Au total 13 réunions ont été organisées avec les acteurs, dont trois avec une intervention de notre part aux réunions organisées par le comité de pilotage. Ces entretiens collectifs ont été l'occasion d'apporter aux acteurs de terrains et aux acteurs institutionnels le point de vue des jeunes, leurs attentes par rapport à cette action, les malentendus, et leur façon de s'inscrire dans ce processus. Un travail interactif s'est mis en place entre les chercheurs, les intervenants, les jeunes et les institutionnels, travail qui a permis à chacun de se restituer, d'avoir une meilleure compréhension des jeunes et de leurs réactions. Tout au long de l'action, pendant cinq mois, a eu lieu un suivi collectif avec les jeunes et les intervenants. Enfin nous avons fait un suivi-bilan avec chaque groupe d'intervenants trois mois après la fin de l'action.

Chapitre 1 : Les carrières objectives des jeunes en situation précaire

Nous allons décrire dans ce chapitre les carrières des jeunes en situation précaire. "La carrière sera traitée ici au sens moderne et large de parcours suivi par une personne au cours de sa vie, et plus précisément au cours de la période de sa vie pendant laquelle elle travaille. Cependant cette période, pour être comprise, ne doit pas être dissociée de l'ensemble. En ce sens tout le monde a une carrière" (Hughes, 1996).

Sur 96 stagiaires² : 61 ont trouvé un emploi ou sont dans un circuit d'insertion (cf. tableau situation des stagiaires) dont 50 sont en emploi ou dans des mesures jeunes, et 11 restent dans un cursus de formation.

Trois mois environ après la fin de l'action un peu plus des 2/3 (63,5 %) a intégré un cursus d'emploi, mais on verra plus loin qu'on ne peut parler véritablement d'insertion dans un emploi.

Il reste donc environ un tiers de jeunes qui n'a pu intégrer un circuit d'insertion, soit 35 individus parmi lesquels :

- ← 12 sont "en recherche active" ou ont un projet de création d'entreprise.
- ← 23 apparaissent assez éloignés d'un circuit d'insertion : ils ont soit des projets vagues aux yeux des professionnels de l'insertion, et n'apparaissent pas en recherche d'emploi, soit ils ont disparu de la circulation sans avoir trouvé, aux dernières nouvelles, une solution. Aussi on peut dire que près du quart des stagiaires (24%) n'a, trois mois après la fin de l'action, aucun accès vers l'emploi.

Il nous faut cependant relativiser le taux d'insertion dans l'emploi ; en effet si la majorité des stagiaires est dans un circuit d'insertion, il faut noter que cela ne signifie pas une insertion dans un emploi stable, seuls 5 d'entre eux ont un emploi en CDI, les autres sont soit dans des emplois précaires (CDD, intérim, travail au noir, N = 13) ou dans des emplois relevant des mesures d'aide à l'emploi (CES, emploi jeune, N = 25)^o. Les emplois aidés sont aussi importants que les emplois typiques de travail, ils font aujourd'hui "norme d'emploi".

Il est intéressant aussi de remarquer qu'il y a peu de différences sur le plan des caractéristiques sociales entre les différentes formes d'emploi, aussi bien sur le plan de l'âge que de la formation initiale, ce qui signifie que la répartition entre les différentes formes d'emploi serait plus due dans notre population à des opportunités qu'à des différences

² Nous avons effectué l'analyse des stagiaires sur 96 pour lesquels nous avons obtenu des renseignements.

de formation ou de niveau de qualification. Ce qui peut jouer c'est le fait d'avoir eu des expériences professionnelles antérieures dans le travail précaire mais aussi et surtout des expériences associatives, sportives, culturelles... .

Nous voyons donc se dessiner des cheminements différents selon la situation des jeunes trois mois après la fin de l'action et selon qu'ils occupent ou non un emploi. Nous pouvons faire une typologie des carrières selon la distance que ces carrières ont par rapport à la précarité.

Certains jeunes ont donc réussi à intégrer un emploi en CDI et d'autres en CDD avec promesse de voir transformer ce contrat en CDI au bout de quelque temps, et même certains n'ont pas encore trouvé d'emploi mais sont engagés dans une démarche d'embauche en CDI. Ces jeunes sont donc engagés dans une voie d'intégration dans un emploi salarié ou en passe de le devenir. (N = 15). Nous définirons ces carrières comme des *carrières d'intégration dans l'emploi salarié*, qui regroupent donc les jeunes qui sont trois mois après leur stage en CDI, (N = 5) ou en CDD avec promesse de transformer ce CDD en CDI (N = 6) et en attente d'un CDI (N = 4).

Nous avons ensuite des jeunes qui sont engagés dans des voies professionnelles non stabilisées et dans des cursus de préparation à l'entrée dans la vie professionnelle. Ces jeunes sont dans des situations précaires et utilisent leurs ressources pour s'y adapter tout en cherchant à en sortir. Nous définirons ces carrières comme des *carrières d'adaptation à la précarité*, (N = 52) qui regroupent des jeunes utilisant les emplois aidés (CES et emploi jeune N = 25), des jeunes en CDD, des jeunes qui ne sont pas encore entrés dans l'emploi mais qui continuent les démarches (N = 6) ou qui choisissent la voie de la formation (N = 11).

Ensuite nous avons des jeunes qui ne sont pas encore entrés dans un circuit d'emploi salarié, qui, trois mois après la fin du stage, travaillent au noir et/ou qui cherchent à devenir travailleurs indépendants (N = 6). Nous qualifierons ces carrières de *carrières de résistance à la précarité*.

Enfin nous avons des jeunes qui n'arrivent pas à se stabiliser et ont du mal à élaborer des projets pouvant les orienter dans leur recherche d'emploi, des jeunes qui ont disparu de l'action sans avoir commencé à entreprendre des recherches précises, et ont soit quitté le stage avant la fin de l'action, soit ne savaient pas ce qu'ils allaient faire à la fin de l'action; ceux-là n'ont plus donné de nouvelles aux animateurs qui ont organisé un suivi après la fin de l'action pour continuer à aider les jeunes qui n'avaient rien trouvé. On définira les carrières de ces jeunes comme des *carrières d'assignation à la précarité* qui regroupent 23 jeunes.

Nous traiterons successivement de ces carrières à partir des emplois occupés dans Voc'action, des expériences antérieures des jeunes, des ressources qui ont pu être ou non mobilisées et comment dans le stage les jeunes ont pu ou non préciser leurs aspirations professionnelles. Aussi nous décrivons précisément les emplois occupés par les jeunes pendant les stages et leurs capacités à y négocier leur place. Ces stages ont pu déboucher sur des ouvertures ou non, vers des emplois salariés ou à l'inverse ne pas donner d'ouverture et placer le jeune dans une sorte de spirale de la précarité.

Age des stagiaires selon les carrières

	NR	=20	21-23	24 et +	Total
Carrières d'intégration dans l'emploi salarié (CDI- CDI/CDD)		2	9	4	15
Carrières d'adaptation à la précarité	2	15	25	10	52
Dont :					
Emploi jeune	1	2	6	4	13
CES	1	5	5	1	12
CDD	-	2	6	2	10
Recherche		2	3	1	6
Formation		4	5	2	11
Résistance à la précarité Travail au noir, indépendant		2	2	2	6
Assignation Pas de projet/projet flou	1	7	9	6	23
TOTAL	3	26	45	22	96

Niveau de formation des stagiaires selon les carrières

		NR	sans diplôme 3ème	CAP	BEP	BAC et plus	Total
Carrières d'intégration dans l'emploi salarié (CDI-CDI/CDD)			1	2	5	7	15
Carrières d'adaptation à la précarité	Total		10	8	19	15	52
Dont	Emploi jeune		1	2	4	6	13
	CES		3	1	5	3	12
	CDD		3		5	2	10
	Recherche		1	2	2	1	6
	Formation		2	3	3	3	11
Résistance à la précarité Travail au noir/ indépendant				2	2	2	6
Assignation Pas de projet/projet flou		1	5	7	9	1	23
Total		1	16	19	35	25	96

Expériences professionnelles et expériences extra-professionnelles selon les carrières

A eu une ou plusieurs expériences professionnelles	A eu une ou plusieurs expériences extra professionnelles	Total

Carrières d'intégration dans l'emploi salarié (CDI-CDI/CDD)		12	8	15
Carrières d'adaptation à la précarité	Total	45	20	52
Dont	Emploi jeune	11	7	13
	CES	12	2	12
	CDD	8	4	10
	Recherche	6	3	6
	Formation	8	4	11
Résistance à la précarité Travail au noir/, indépendant		6	4	6
Assignment Pas de projet/projet flou		16	1	23
Total		79	33	96

1 LES CARRIÈRES D'INTÉGRATION DANS L'EMPLOI SALARIÉ (N=15)

a)-les emplois occupés

Ø la nature des emplois

On peut regrouper les emplois occupés par ces jeunes en deux grandes catégories d'emploi.

On trouve des emplois d'ouvrier relativement bien qualifiés, comme cuisinier, réparateur électro ménager, boulanger, machiniste, et un jeune est même en passe de s'intégrer dans un emploi de technicien (infographisme) (N = 6). Ces emplois recourent des secteurs variés,

et sont en lien avec la formation du jeune ; il y a le plus souvent un lien entre l'emploi occupé et le niveau de qualification initial du jeune. Ces métiers sont des métiers relativement classiques, traditionnels, qui ont gardé une certaine stabilité pour lesquels un lien institutionnel est maintenu entre le métier et la formation initiale ; le référentiel métier reste proche de l'emploi dans l'entreprise, du moins de l'emploi de débutant. Le jeune dans cette situation avec un niveau de qualification initiale correspondant à la spécialisation s'adapte rapidement.

On trouve aussi des emplois d'employés de service, soit service aux personnes âgées, (maison de retraite, ou service de gériatrie hospitalier), soit des emplois de service grande surface ou restauration bar (magasinier, ELS, serveur). Pour ces emplois on trouve peu de liens entre l'emploi et la formation initiale. En fait ces emplois au départ n'exigent pas une grande qualification professionnelle, il y a une exigence qui est plus de l'ordre de la qualification sociale. Même si ces emplois de service sont considérés par les tuteurs comme des travaux simples, ils exigent plus qu'une simple application de consignes définies au départ. Les tuteurs reconnaissent que la réalisation du travail demande une réflexion, des capacités d'attention et de mémorisation. Ces emplois exigent une intelligence à mettre en œuvre pour appréhender la complexité cachées des tâches.

Ø le travail accompli

De par leur statut de stagiaire sans qualification professionnelle (définie au départ comme critère de recrutement), la définition des tâches confiées à ces stagiaires reste plus ou moins floue, aussi le jeune est amené en fait à faire toujours plus que la tâche elle-même, le stagiaire doit faire par exemple des tâches subalternes comme le balayage, le ménage. Mais il peut être aussi amené à faire des tâches plus importantes que la tâche elle-même exigeant des prises de responsabilité.

“ De plus il ne rechigne sur rien, il fait la vaisselle, le balayage, il ne calcule pas ses heures, il vient à 4 heures, il arrive à l'heure. On sent qu'il a l'habitude de travailler la nuit, la première semaine tout le monde tient le coup, mais ensuite c'est difficile, lui il est aussi frais la deuxième semaine, c'est quelqu'un qui a de l'endurance, il arrive plutôt avant qu'après.

Si je ne l'embauche pas il trouvera du travail, je connais des adresses où il pourrait être embauché. Trois semaines cela aurait été mieux, Si je pouvais l'embaucher je le ferais j'ai besoin de quelqu'un qui veut s'en sortir. Il est motivé, je ne l'ai jamais vu sans rien faire, je lui donne un travail d'une demi-heure, au bout d'une demi-heure je vois que le travail se termine, je lui donne quelque chose d'autre et s'il a fini avant il fait un peu de vaisselle, il range de lui-même, quand je suis revenu après lui avoir donné un travail, il n'est pas assis à fumer une cigarette. Il sait prendre des initiatives pour ne pas perdre son temps, il avait

rangé les plaques, balayé la farine, fait la vaisselle. Il me voit faire quelque chose et le lendemain il l'a fait avant moi, je l'ai remarqué et l'ai remercié. Il ne se cache pas pour manger un croissant, il le demande. Il n'a pas un mauvais fond. On peut avoir confiance, j'ai plus de confiance en lui qu'avec le jeune de 19 ans que j'ai embauché et qui fait un travail que Laou saurait faire. Mais avec ce jeune de 19 ans toutes les 5 minutes il faut lui montrer et si je lui donne quelque chose à faire et que je repasse cinq minutes après il ne l'a pas encore commencé, il faut lui donner trois ordres pour que cela soit fait" (tuteur)

" Il s'occupe des personnes âgées, Le matin il donne le petit déjeuner, fait les lits, les toilettes, de 11H30 à 13H donne le repas, à 13H ramène certains dans leur chambre. Après une pause d'une demi-heure, ils ont des animations, des jeux (jeux de mémoires, loto), des chanteurs viennent, ensuite il donne le goûter, les aide au repas. Il a maintenant une autonomie, on le laisse faire. Au début il ne travaillait jamais seul, il était toujours avec des aides soignants. Normalement les stagiaires doivent toujours être avec quelqu'un, mais lui, maintenant, on le laisse seul, le personnel lui fait confiance. je suis très contente de lui, j'estime que le travail est dur, et qu'en plus il fait preuve de bonne volonté, qu'il accepte d'aller partout, d'être mobile. Il s'est rapidement mis dans le coup" (tuteur).

Dans le travail attendu une certaine autonomie est laissée peu à peu aux stagiaires, une confiance leur est faite qui permettra aux jeunes de se reconstruire une identité sociale "positive". Quand les stagiaires se montrent autonomes, ils sont très appréciés du tuteur qui estime être déchargé de certaines tâches ; les stagiaires sont alors considérés comme des salariés à part entière.

Pour ces jeunes qui sont en CDI ou qui avaient des perspectives d'avoir un CDI les stages ont été vécus comme de véritables mises à l'épreuve avec des rythmes de travail intensifs à l'issue desquelles il y a eu embauche en CDI ou promesse d'embauche. Presque tous les jeunes interviewés ont été embauchés par l'entreprise dans laquelle ils avaient fait leur stage.

Ø le rôle du tuteur

Les tuteurs de ces jeunes ont pris très au sérieux leur rôle de formateur et d'accompagnateur pour familiariser le jeune avec le travail concret et aussi avec le monde de l'entreprise. Ils ont porté une grande attention et ont pris soin de mettre en place une adaptation progressive. Ils ont pris du temps pour montrer le travail, il ont organisé des doublages avec le personnel en poste.

" J'apprends progressivement aux stagiaires, j'accepte de prendre du temps, c'est pour lui un investissement pour gagner du temps

ensuite. Le 1er jour il regarde ce que je fais, le 2ème il essaye de faire avec moi, le 3e il fait et moi je regarde, le 4e il fait seul. Aujourd'hui il a fait sa brioche et moi je n'étais plus derrière, il savait ce qu'il fallait faire, il a compris, il sait maintenant rouler les croissants, les brioches, il sait maintenant faire les croissants, j'ai perdu 5 minutes à lui montrer, mais maintenant j'ai gagné une heure, l'apprentissage c'est un échange, une collaboration. J'estime qu'il faut savoir prendre son temps pour bien expliquer le travail, que c'est un gain de temps pour plus tard. Au départ il a besoin d'être bien encadré, que les consignes soient claires, précises. J'ai donc formé progressivement : la 1ère semaine je lui ai montré ce que je voulais de lui, j'ai pris du temps mais cela m'a fait gagner du temps, et maintenant il sait très bien ce qu'il a à faire. Quand j'aurais un peu plus de temps je lui montrerais autre chose. Je le forme progressivement, d'abord la Génoise, puis la crème pâtissière. Il faut aussi le motiver en donnant des choses à faire, lui donner des défis, ne pas se contenter de lui donner des tâches subalternes, pas seulement la plonge, Il ne domine pas encore tout le métier de boulanger pâtissier, mais il progresse vite. Il aime son métier. Il est motivé, il a une satisfaction, il fait les produits qu'il finit, donc il voit le résultat de son travail, il ne fait pas un travail parcellaire³. Il fait les gâteaux du début jusqu'à la fin, après avoir pris du temps pour lui montrer le tuteur lui laisse faire le travail jusqu'au bout. Maintenant je le laisse faire, je me repose, je peux faire autre chose, je ne suis pas obligé de repasser derrière lui"(tuteur).

b)-Les expériences antérieures

Ces jeunes qui ont réussi à intégrer un emploi salarié ou sont en passe de l'obtenir avaient une qualification professionnelle. Même s'ils n'ont pas obtenu le diplôme ils ont suivi une formation initiale qualifiante, allant du CAP au niveau bac pro. Les niveaux sont très mélangés mais une partie importante d'entre eux a été jusqu'au bac et même au delà (50 % d'entre ont un niveau Bac).

Ces jeunes ont déjà travaillé dans le cadre de petits boulots au noir, en intérim, dans des travaux plus ou moins proches de leur qualification initiale. Beaucoup ont travaillé dans le BTP et la restauration, d'autres ont aussi travaillé dans les services d'aide aux personnes âgées. Ces expériences de travail précaire sont apparues dans les carrières des jeunes après qu'ils aient quitté l'école, parfois pendant les périodes de chômage.

Le plus souvent ces petits boulots ont été accomplis après que les jeunes aient quitté l'école, notamment pendant les périodes de chômage. Ces périodes d'expérimentation sont définies par les jeunes eux-mêmes comme des moments de "vagabondage" où la recherche d'un emploi

³ Une certaine autonomie, responsabilité sont laissées, ce qui explique la motivation.

stable n'est pas toujours mise en avant. Ils ont pu apprendre des réflexes professionnels de base dans des contrats en alternance, des contrats de qualification par exemple, ou dans le cadre de formations initiales en apprentissage. Ces expériences ont été reconnues par les tuteurs quand les jeunes ont été dans les emplois correspondant à leur qualification.

c)-le projet

Si les emplois occupés correspondant aux niveaux de qualification sont en accord avec le projet professionnel du jeune ou que le jeune vise un métier proche de la qualification préparée (comme un jeune titulaire d'un BEP de comptabilité qui trouve un emploi de magasinier) il n'en est pas de même pour les autres emplois, notamment les emplois de service. En effet certains jeunes ont développé des projets nécessitant une reconversion comme par exemple cette jeune fille titulaire d'un Deug d'anglais aspirant à devenir ELS avec la perspective d'évoluer dans ce métier pour devenir vendeuse. Ces jeunes qui ont des projets construits à long terme et qui ont demandé une reconversion avaient eu des expériences extra-professionnelles antérieures : ils se sont engagés dans la vie de leur quartier, ont eu des expériences d'animation, ont participé à la vie d'associations comme membres puis comme responsables. C'est uniquement chez ces jeunes en reconversion active, non subie, que l'on trouve ces expériences extra-professionnelles. On peut faire l'hypothèse que ces jeunes ont construit des compétences sur lesquelles ils peuvent s'appuyer pour élaborer des projets éloignés de leur qualification initiale. Ces jeunes s'inscrivent-ils dans un processus d'émancipation sociale ? Ils ont circulé, entrepris, encadré des activités et précisé leurs aspirations professionnelles et sociales.

Une minorité de jeunes a eu accès à un emploi déqualifiant au regard de son projet professionnel : par exemple ce jeune titulaire d'un bac pro de métallier s'est retrouvé livreur de journaux chez son beau-frère ; après deux échecs d'embauches il s'est découragé et a activé son réseau familial.

Enfin quelques jeunes ont choisi un travail alimentaire pour préciser leurs aspirations professionnelles.

2 LES CARRIÈRES D'ADAPTATION À LA PRÉCARITÉ (N = 52)

A côté des emplois salariés à temps plein et à durée indéterminée, se développent donc des formes d'emplois à durée déterminée et pas toujours à temps plein. La majorité des jeunes de notre échantillon sont en réalité confrontés et obligés de s'adapter à ces formes d'emplois. Mais parmi ces carrières d'adaptation à la précarité nous trouvons plusieurs types de carrières où les situations de précarité sont vécues sur des modes différents et prennent des sens différents en fonction des

statuts d'emploi occupés. On pourrait parler d'un continuum allant d'une adaptation à des emplois relativement stables, proche des emplois CDI, à une adaptation à des emplois de courte durée, et même à des échecs dans les espoirs d'embauche. Le développement des emplois aidés et de la formation pour les jeunes en recherche d'emploi ont introduit une différenciation dans les statuts de ces emplois précaires et ont créé des formes d'adaptation différentes. Nous avons alors distingué trois types de carrières : des carrières utilisant les emplois aidés, des carrières qui font appel à la formation, des carrières faites d'emplois de très courte durée.

2.1 Les carrières d'adaptation à des emplois aidés les CES et les emplois-jeunes

Dans ces carrières qui utilisent les emplois aidés, il nous faut distinguer deux types de carrières, les carrières des jeunes en emploi-jeune et les carrières des jeunes en CES. Ces carrières sont en effet différentes et ne rassemblent pas les mêmes jeunes. On ne mettra pas sur le même plan les cursus des jeunes dans ces deux types d'emploi, il y a une grande différence entre les deux types de carrières : les jeunes en emploi-jeune proches des jeunes en CDI⁴ utilisent ces statuts précaires pour préciser leurs aspirations professionnelles et négocier leur insertion. A l'inverse, les carrières des jeunes en CES sont plus instables et proches des jeunes en CDD, mais ces emplois peuvent permettre aux jeunes d'avoir un temps d'attente pour cheminer à leur rythme vers une insertion dans un emploi. Les carrières des jeunes en CES vont se différencier les unes des autres selon l'implication des tuteurs à leur égard.

a)-les emplois occupés dans Voc'action

Ø les emplois occupés

Les emplois occupés par les jeunes en emploi-jeune correspondent bien à la définition des emplois jeunes, emploi nouveau dans le secteur non solvable. Ces emplois sont donc principalement des emplois de service, principalement des emplois d'aide à la personne, des emplois de médiateur comme agent d'accueil, standardiste, animateur dans les collèges. Dans ces emplois le métier est à construire et à inventer. Au départ ces emplois sont à faible technicité, mais ils apparaissent plus ou moins et peuvent s'enrichir et se complexifier à l'initiative du jeune.

⁴ Il va de soi que tous les jeunes dans ces situations ne répondent pas à ces critères d'adaptation; certains restent proches des jeunes en CDD, vivent une grande précarité; aussi dans les analyses ultérieures nous pouvons retrouver des jeunes en CES ou en emplois jeunes qui auront le même comportement que les jeunes en grande précarité.

Mais au départ il y a un certain doute de la part du tuteur et le formateur doit convaincre l'entreprise de prendre ces jeunes en stage.

" Mon sentiment c'est que pour beaucoup d'entre eux ce n'est pas un cadeau pour l'entreprise, pour tous les contrats aidés on prévient l'entreprise que ce public est un public en difficultés, et que ce n'est pas un hasard s'il y a des aides " (formateur).

Là aussi le jeune doit faire ses preuves, ils doivent convaincre de ses aptitudes à remplir ce poste flou au départ.

Sur les contrats CES on trouve beaucoup d'emplois dans le tertiaire, ce sont des emplois de service, d'animation, et de secrétariat. La plupart des emplois occupés sont des emplois aux contours et aux tâches mal définies, laissant place à une improvisation qui est maximale dans le secteur de l'animation et autour de la petite enfance, comme pour les emplois jeunes. Même si ce sont des emplois qui exigent de réelles compétences, celles-ci ne sont pas prescrites au départ dans le contrat d'embauche et les jeunes ne sont pas obligés de s'appuyer sur une qualification initiale pour exercer ces tâches. Il n'est pas donné aux jeunes des tâches techniques à faire.

" Il avait demandé, quand il est venu se présenter, à faire du jardinage et de la peinture. Pour la peinture c'est plus difficile, on a des ouvriers professionnels qui font tous ces travaux, les travaux pratiques pour la peinture c'est plus délicat, c'est autre chose que le jardinage; il faut faire plus attention et on ne peut pas prévoir les travaux de peinture, c'est à la demande, et il faut alors faire vite, aussi c'est plus délicat pour mettre dans le coup quelqu'un qui n'a pas de formation. " (tuteur).

On se retrouve proche des emplois d'employés de service occupés par les jeunes en CDI qui ne demandent donc pas une grande technicité mais exigent plus des qualités relationnelles et sociales qui peuvent permettre au jeune de trouver sa place de son travail.

Ø le travail accompli

L'emploi-jeune prolonge le stage et même certains d'entre eux sont entrés de suite dans l'entreprise d'accueil avec ce type de contrat (Une exception : un jeune a trouvé un emploi-jeune totalement différent du travail effectué au cours de son stage en entreprise). Le travail attendu n'y a pas été vraiment défini, l'encadrement a lieu sous forme d'une surveillance discrète et attentive.

" Il a des compétences d'écoute, mais c'est vrai que je ne l'ai pas mis carrément sur le terrain, ils sont là ils m'écoutent et quand le patient est parti, on travaille ensemble, ils écoutent bien " (tuteur).

" Il font ce qu'il faut faire, on ne leur a pas dit tu regardes, tu restes dans ton coin, on les a intégrés mais en doublon, ils font ce qu'il faut faire, mais on n'est pas loin, on regarde, on ne les lâche pas, on n'a pas le temps de

les prendre en charge, mais on délègue à d'autres cette tâche et souvent ils nous accompagnent " (tuteur).

Le jeune doit faire ses preuves, il doit convaincre de ses aptitudes à remplir ce poste flou au départ. Il doit conquérir le tuteur, en montrant sa bonne volonté, en respectant le cadre institutionnel du travail.

" Il a fallu qu'ils acquièrent notre confiance, il y a des seringues qui peuvent disparaître facilement, on les a mis en garde, on leur a dit que c'était à eux de nous démontrer qu'ils pouvaient tenir, on leur a fait confiance mais on n'a pas fait de pari, on surveille de prêt " (tuteur).

On attend des jeunes qu'ils respectent bien les règles de l'entreprise, qu'ils intègrent les normes de présentation de soi.

" Il est venu la première fois avec une boucle d'oreille, je lui ai dit de l'enlever et il l'a enlevée de suite, on voit qu'il a la volonté d'y arriver, ils sont motivés, ils sont surprenants, ils ont surpris tout le monde, c'est incroyable ". (tuteur)

La marge d'autonomie des jeunes paraît ici réduite, à l'opposé des jeunes en CDI qui accomplissent à peu près les mêmes tâches. Ils ne sont donc pas mis à l'épreuve, mais ils doivent faire leurs preuves en acceptant de faire des tâches subalternes, et non pas en prenant des responsabilités.

" Ils acceptent de faire toutes les tâches, comme descendre des plateaux de repas à la cuisine, ils ne sont pas comme les autres stagiaires qui refusent de faire le ménage, eux c'est comme s'ils avaient toujours cela, on leur a appris à désinfecter une plaie, à préparer la table de soin, mais une fois terminé il faut laver les instruments, passer un coup de serpillière comme tout le monde " (tuteur).

" Il faut montrer que l'on veut travailler pour être regardé, on participe, des fois il faut savoir prendre des initiatives, mais pas trop, tout en ne faisant pas n'importe quoi, il faut montrer qu'on est présent, qu'on peut apporter de l'aide, voir si les poubelles sont pleines et les changer, quand c'est sale faire le parterre, c'est cela les initiatives, faire cela sans qu'on nous le demande ".

" Il faut leur laisser un peu d'initiatives, mais après c'est à moi de voir, je suis quand même là, je l'envoie dehors garder les enfants, il faut en effet leur laisser un peu d'initiative, ils font des erreurs mais c'est comme cela qu'on apprend " (tuteur)

Pour les CES il y a aussi un lien entre le stage et l'emploi occupé (sauf un jeune pour qui le CES est un emploi alimentaire en attente de trouver une formation qui lui permettra de réaliser son projet). Le stage

a été transformé en CES où l'emploi occupé est proche de l'emploi occupé au cours du stage. Au cours de leur stage les jeunes sont restés dans le cadre du travail où les règles sont fixes et construites.

" J'aime bien quand j'ai un travail à faire, quand je travaille. J'aime bien quand on me donne des choses à faire, et au fur et à mesure j'apprends tout seul. Déjà l'après-midi je suis seul, je sais ce que j'ai à faire. J'ai discuté avec les gens dès le premier jour j'ai compris, le plus important c'est de faire ce qu'on te dit de faire, j'ai fait le grand nettoyage. Je suis disponible pour tout le monde, pour travailler en collectivité. Cela me plaît ce que je fais, au début j'ai hésité à venir là je connais du personnel, ça fait deux semaines que je suis là, le gens sont sympathiques. Je sais ce que j'ai à faire, je suis tranquille, je travaille à l'extérieur, à l'intérieur ".

Pour les tâches aux contours plus flous, comme les métiers d'animation, la supervision et l'encadrement ont été forts. Il y a eu une progression dans la complexité des tâches à accomplir qui s'est mise en place, ainsi que les responsabilités confiées aux jeunes. Le cadre a été formatif, proche du compagnonnage.

" Pour quelqu'un qui n'a pas de formation et qui débarquait dans le milieu hospitalier, on ne savait pas trop quoi lui faire faire, elle s'est mise à couper des bonnets, mais cela ne pouvait pas l'occuper toute la journée. Au début c'était difficile, elle était spectatrice, c'est difficile de se situer quand on n'a rien à faire, mais elle est active, ça lui plaît. La surveillante qui avait dû recevoir des papiers, des consignes, nous a autorisées à lui laisser toucher le malade, ce que normalement une personne sans formation ne peut faire. On a appris à la connaître, elle a beaucoup d'humour, elle se plaît c'est surtout ça, quand on se plaît" (tuteur).

" Elle s'occupe plus des enfants que du ménage. Le matin elle reçoit les enfants, elle joue avec eux, elle les amène à table pour le déjeuner, elle leur met la bavette, elle leur donne le petit déjeuner, elle aide à le préparer, fait les tartines, elle aide les enfants qui n'arrivent pas à manger tout seul. Après soit elle débarrasse le petit déjeuner soit elle nettoie les enfants. Après avec une auxiliaire ou une assistante maternelle elle s'occupe d'une activité parmi les activités qui sont proposées aux enfants, les activités durent peu de temps avec un enfant, il tourne parmi différentes activités, parmi les gommettes, les puzzles, la pâte à sel, la pâte à modeler, le dessin. Elle s'occupe beaucoup des animations. Elle s'est bien intégrée, les enfants l'ont bien acceptée. Elle a progressé depuis son premier stage qu'elle a fait ici. Elle prend des initiatives, elle a un autre état d'esprit, elle accepte mieux ce qu'on lui demande de faire, elle accepte plus de nous aider qu'au début. Elle accepte les règles du centre, les règles d'hygiène, elle a compris, et elle accepte. Les enfants l'aiment bien, elle comprend bien leurs réactions elle joue beaucoup avec les enfants, elle leur raconte des histoires. Ses premières qualités : douceur, calme, elle ne crie pas, ne

s'énerve pas, elle parle avec les enfants. Ces qualités sont les plus importantes, les techniques viennent après⁵, mais les premières qualités sont le calme, l'écoute. On peut lui faire confiance, on n'est pas toujours derrière elle à la surveiller, on la prend au sérieux. Elle reconnaît qu'au début il y a un dépaysement. Aussi la première semaine est considérée comme une adaptation, une familiarisation. L'adaptation ensuite se fait rapidement. Les tâches sont toujours les mêmes d'un jour sur l'autre, surtout le rythme parce que les activités changent d'un jour à l'autre, aussi la deuxième semaine la stagiaire est capable de voir ce qu'il y a à faire, de prendre des initiatives tout en demandant si cela est possible⁶. Elle a maintenant compris ce qu'était le rôle d'une auxiliaire, d'une assistante maternelle" (tuteur).

"Elle est encadrée par les aides soignantes pour faire des tâches de nursing, ce qu'elle avait demandé lors de son premier entretien. Son activité consiste à prendre en charge, au côté des aides-soignantes, les bases du travail d'aide-soignante, la toilette, l'habillement, elle aide aussi les personnes âgées à manger. Comme elle ne travaille que le matin, son activité principale est le nursing et le repas du matin, éventuellement la distribution des médicaments, mais sans être active, elle regarde seulement, ce n'est pas qu'elle ne peut pas le faire mais s'il arrive quelque chose légalement elle n'a pas le droit de le faire "

Ø le rôle du tuteur

Les tuteurs des jeunes en emplois-jeunes ont un rôle formateur, ils cherchent à faire en sorte que le jeune puisse faire son travail. Mais lorsque les tâches sont floues il leur est difficile de leur apprendre ce qu'ils ont à faire : l'apprentissage se fait plutôt in situ par observation et par échanges, les jeunes doivent trouver par eux-mêmes la façon de définir leur travail.

" Je n'ai pas les compétences d'un éducateur, ni les compétences pour donner des conseils, il faut savoir, aussi pour l'instant je ne fais pas grand chose, j'écoute, j'analyse ".

⁵ Là encore on voit que les qualités principales demandées et appréciées sont des qualités non professionnelles; ce ne sont pas les compétences techniques qui sont dans un premier temps appréciées, cela peut s'acquérir, mais des qualités plus personnelles d'écoute, d'attention. Mais pour l'embauche on se base sur ces compétences techniques.

⁶ Il y a donc, comme chez beaucoup de stagiaires, un équilibre à trouver entre prendre des initiatives et être dépendante. Il faut pouvoir rester dans le moule, ceci est très apprécié, ce qui est difficile pour des stagiaires qui ont déjà une grande maturité, qui ont été habitués à être autonomes, à se débrouiller seuls et donc à savoir prendre des initiatives de se retrouver dans une situation de dépendance.

“ On sent qu’il veut s’en sortir, qu’il veut faire quelque chose, il a le bac, ça prouve que c’est quelqu’un qui peut, il faut lui donner sa chance ” (tuteur).

On peut penser que ces emplois permettent aux tuteurs de prendre leur temps pour former le jeune progressivement et de ne pas brûler les étapes. Ces emplois semblent assimilés à un pré-emploi. Les tuteurs prennent du temps avec les jeunes en CES , à l’exception des métiers plus traditionnels. Lorsque le travail demande une compétence technique, le tuteur reconnaît qu’il est plus délicat d’initier un jeune pour un travail plus technique qui exige une autre attention.

“ Bien sûr cela serait plus intéressant de lui donner un bureau à peindre. Cela aurait été intéressant de lui confier des petits travaux, mais il faut être derrière, et je ne suis pas disponible ”(tuteur).

Il semblerait que l’environnement du stage en entreprise soit important; les relations avec les collègues sont très appréciées par le stagiaire et permettent une mise en confiance. Un cadre professionnel exige que le stagiaire à qui on a donné de son temps et de son savoir est redevable. Quand le travail a été complexe, il y a eu un investissement fort du tuteur.

“ On prend des stagiaires, cela fait partie de notre rôle social, on essaye de leur tendre la main, de leur rendre service, il y des terrains de stages qui sont beaucoup plus exigeants, elle ne travaille que le matin, elle est libre l’après-midi. Elle n’a pas de mauvaises conditions de stage ici. On prend donc des stagiaires pour les aider, mais ils nous apportent aussi quelque chose, le peu qu’ils font on n’a plus à le faire, donc c’est intéressant aussi pour les gens qui travaillent avec eux, on essaie de jouer un rôle social à ce niveau là. Des fois on s’en passerait, ce n’est pas toujours facile, des fois c’est la galère. Mais c’est intéressant d’aider les gens on s’aperçoit qu’il y en a des bons, il y en a qui ont envie de travailler, envie de s’en sortir, c’est cette idée là qui nous gouverne même si elle n’est plus adaptée à notre époque”(tuteur).

Le stagiaire doit faire preuve de son investissement, il doit montrer qu’il s’est approprié précisément ce qui lui a été transmis en prouvant sa bonne volonté de s’intégrer dans la communauté de travail. Donc à l’inverse des CDI où les jeunes étaient mis à l’épreuve et plus livrés à eux-mêmes en étant dans des phases d’essais/erreurs, phases de tâtonnement où ils relevaient des défis, ici ils ne sont pas mis à l’épreuve mais doivent faire preuve de leur bonne volonté dans le travail.

“ On fait les lits, la toilette, je m’occupe des personnes âgées, je sais quoi faire. Les infirmières repartent vite, ne s’occupent pas des malades, moi je prends sur mon temps de repos pour venir leur parler, je reste après mon travail jusqu’à 17 h.

Parmi les CES on a donc deux possibilités d'évolution selon que le cadre est formatif ou non. S'il y a un cadre formatif le CES peut favoriser une insertion professionnelle du jeune; les jeunes seront alors proches des CDI, mais si le cadre n'est pas formatif le jeune est renvoyé dans la voie des CDD, voie précaire.

b)-Les expériences antérieures

Pour les jeunes en emploi-jeune, les expériences professionnelles antérieures de ces jeunes et leurs expériences extra-professionnelle ont joué fortement dans l'accès et l'adaptation rapide à ces emplois. En effet ces jeunes ont des niveaux de formation relativement élevés, comme pour les jeunes en CDI. Beaucoup ont des niveaux bac et plus. Ils ont eu des expériences professionnelles antérieures relativement longues, certains ont déjà eu des CES ou contrat de qualification, de plus beaucoup ont eu des expériences multiples et variées où ils ont fait preuve d'initiatives et de responsabilités importantes, comme responsables d'associations de danse, de musique, d'associations de jeunes. Ils ont pu dans les emplois déplacer leurs compétences communicatives pour s'adapter à leur emploi et même le faire évoluer. Pour la plupart le niveau de formation initiale est en lien avec le stage et l'emploi occupé.

“ Ils ont des qualités d'adaptation et de compréhension qui les distinguent de la moyenne des stagiaires, on dit une fois les choses et ils ont compris, il ont un relationnel agréable, ils donnent une image positive d'eux-mêmes, il font partie du groupe de tête, on a peu de temps à leur consacrer, eux le deuxième jour ils faisaient partie de la structure, en deux jours ils ont tout capté. Ils sont très sociables, aimables, serviables ” (tuteur).

Comme les autres catégories, les jeunes en CES ont eu un cheminement dans le travail précaire. Ils ont déjà eu des petits boulots au noir ou des petits contrats en lien avec une partie des tâches de leur emploi. Ils ont en effet beaucoup travaillé dans des emplois de ménage, de garde d'enfants, d'aide aux personnes âgées et cela bien avant leur sortie du système scolaire. Une partie d'entre eux a déjà connu des expériences de CES comme pour les emplois jeunes, mais ils semblent avoir plus connu des périodes d'instabilité, petits boulots entrecoupés de périodes de chômage, puis des contrats aidés. En effet même quand ils avaient des petits boulots ils ne les considéraient pas comme un travail à part entière.

“ Quand j'avais 15-16 ans ce n'était pas pareil, à mon premier stage je travaillais avec une personne, j'avais tout le temps quelqu'un avec moi. Puis j'ai eu un CES au service des sports de la mairie. Je faisais le nettoyage autour du stade, la peinture. J'ai aussi travaillé dans une maison de retraite, mais j'étais jeune, je commence seulement à comprendre. J'ai 22 ans, il faudrait que je me mette à travailler,

avant je ne pensais pas à ça, J'ai 22 ans il faut que je pense à la vie active, l'appartement, la copine, c'est dur. Ma copine fait un BEP fleuriste "

c)-Le projet

Les emplois jeunes peuvent cependant permettre aux jeunes de s'inscrire dans un processus de socialisation professionnelle.

" Je ne pensais pas que le projet de ce jeune serait résolu aussi rapidement, c'est le hasard qui a fait que la police a recruté des emplois -jeunes. Assyn n'avait, en effet, pas le niveau pour rentrer dans la police par la voie naturelle. Maintenant qu'il est rentré c'est à lui d'évoluer et de préparer les concours, grâce à son emploi jeune il a un délais de 5 ans. Sans cette opportunité il n'aurait pu entrer dans la police, il y a quand même toujours une part de chance qui joue." (formateur).

Mis à part pour deux jeunes en emploi-jeune qui attendent de réaliser leur projet, ils sont apparus comme une opportunité pour ces jeunes. Beaucoup de jeunes investis sur des postes liés au travail social s'étaient déjà montrés actifs à l'échelle du quartier en s'investissant dans la vie de leur cité.

" les personnes avec lesquelles les jeunes communiquent sont les personnes qui travaillent dans les associations, et qui sont leurs repères. Aussi les jeunes ont des difficultés à se projeter vers le secteur marchand; dans le quartier il y a un environnement associatif très structuré, très lourd, donc nécessairement les jeunes vont se tourner de ce côté, d'où leurs projections : travailler, s'insérer, c'est s'insérer dans l'environnement associatif Le projet des jeunes est donc plutôt de travailler dans des associations, type médiation, ils ont eu dès le départ une volonté quasi générale pour travailler dans l'environnement associatif ou le para médical " (formateur)

Aussi même si les jeunes avaient d'autres projets ils font de ces emplois leur projet professionnel. Pour ces jeunes qui n'ont pas eu de formation technique dans le secteur secondaire, ces métiers sont valorisés.

"Pour ces jeunes la dimension humaine du métier joue, n'oublions pas que ces jeunes sont très sensibles, et que la dimension humaine, sociale du métier, est forte. Une insertion dans le milieu associatif, humanitaire est plus légitimée qu'une insertion dans le secteur marchand. C'est mieux de dire je travaille à SOS que de dire je vais peindre dans une entreprise de peinture " (formateur).

Mais pour les jeunes en CES, même si leur projet correspond le plus souvent au stage qu'ils viennent d'effectuer et à l'emploi occupé, les projets professionnels restent flous. Ils tournent autour du secrétariat,

des emplois administratifs ou dans l'animation alors que peu ont eu des expériences d'animation au préalable. Le cursus envisagé pour arriver à la réalisation de leur projet est un retour à la formation soit pour finir et compléter leur formation initiale en obtenant une qualification plus élevée, soit pour se reconvertir. Les jeunes en CES essaient de se construire un projet professionnel pour répondre aux attentes des institutionnels, mais ils ne se projettent pas dans un métier précis. Ils n'ont pas eu d'expériences professionnelles antérieures dans la branche qui les intéresse. Mais comme chez les jeunes en CDD, ces jeunes en CES réajustent leurs ambitions. Si d'autres opportunités d'emploi se présentent en cours de route, ils les prendront en changeant de projet. Pour ceux qui possèdent le plus de ressources, le CES peut faire passage vers d'autres emplois; pour les moins bien dotés en ressources, le CES peut apparaître comme une voie de garage s'il n'y a pas de transformation de l'emploi qui doit évoluer en complexifiant les tâches et de cadre formateur pour aider le jeune à construire un projet et trouver sa place. Le devenir de cette population est encore incertain et en train de se construire. Ces jeunes sont avec ces emplois CES dans une phase où le tuteur joue un rôle primordial.

2.2 Les carrières qui font appel à la formation.

On trouve dans ce type de carrière deux cas de figure :

- ← des jeunes vont se tourner vers la voie de la formation, mais là on va trouver deux types de carrières. Une partie des ces jeunes va chercher à parfaire sa formation en s'inscrivant dans des formations qualifiantes de longue durée, (apprentissage, contrat de qualification) pour mener à bien leur projet et se donner toutes les chances d'insertion dans un emploi. Ces jeunes vont être proches des jeunes en emplois aidés.
- ← Une autre partie de ces jeunes va chercher aussi à s'inscrire en formation sans réel projet, mais sans connaître les filières possibles, cette aspiration est plus de l'ordre d'une solution d'attente, la formation vécue comme une solution "refuge". Ces jeunes espéraient être embauchés à la fin de leur stage dans l'entreprise même de leur stage, mais cela n'a pas débouché et ils se sont rabattus sur la formation qui devient un refuge.

Pour les premiers, les formations sont des contrats emploi-formation au terme desquels les jeunes auront une expérience professionnelle, et une qualification reconnue qui leur permettra de trouver un CDI. Ils sont proches des jeunes en CDI, ils sont en phase préliminaire, sur le point d'accéder à un CDI. Ces jeunes ont négocié leur entrée en emploi-formation. Ils sont dans la continuité de leur formation initiale et visent des métiers techniques plus traditionnels, aux référentiels bien délimités. On trouve des métiers de mécanicien, électricien, BTP,

comptabilité. Mais si la formation est précise, il ne semble pas y avoir de projets professionnels précis, ces jeunes n'ont pas véritablement de vocation à un métier, ils se saisissent en fait des opportunités pour se qualifier dans un métier, ils sont portés par le marché du travail. L'important n'est pas la visée professionnelle mais plus le type de contrat qui va permettre de s'insérer dans un emploi.

Pour les seconds, une minorité (N = 4), sont encore dans une période de tâtonnement et de vagabondage professionnel. La formation leur permet de mener à bien un projet qui reste très flou, lointain et incertain, comme devenir professeur aux Beaux-Arts avec un niveau troisième et deux ans de Beaux-Arts.

2.3 les carrières d'adaptation faites d'emplois de courte durée

(N = 16 dont 10 en CDD et 6 en recherche d'emploi).

A côté des emplois aidés et des formations qualifiantes, on trouve des jeunes en emplois très précaires, les jeunes en CDD, et des jeunes qui sont en recherche d'emploi ou de formation non qualifiante. Ces jeunes sont confrontés à des situations qui ne leur permettent pas de rebondir vers des solutions d'emploi stable ou correspondant à leur projet.

a)-les emplois occupés dans Voc'action

Ø la nature des emplois occupés

Globalement les emplois occupés en CDD sont des emplois très peu qualifiés, peu définis sans lien avec les qualifications initiales et même déqualifiés par rapport aux formations initiales de ces jeunes en CDD. A l'intérieur de ces emplois sous qualifiés, on trouve des emplois de manœuvre, spécialement dans le bâtiment, des emplois sous-qualifiés dans les entreprises de service (employé de chenil, garde-malade, animation péri-scolaire, récolte de fruits et légumes, employé conditionnement) sur des contrats particulièrement précaires (intérim, vacation, saisonnier) et de très courte durée (un mois, trois mois, temps partiel, 10 heures par semaine).

“ Nadine travaille dans les écoles et dépend de la ville, comme ARS, ce travail est valorisant mais n'offre pas beaucoup de débouchés vers des emplois stables, ce sont des vacations, c'est un travail précaire qui ne peut être considéré comme “un job”. Pour l'ANPE les ARS sont considérés d'ailleurs comme des métiers saisonniers, sans réel statut. La ville propose des contrats ARS mais en vacation, De plus ces contrats sont de petits contrats horaires de 10 heures par semaines. Aussi Nadine a un statut de vacataire. ” (tuteur).

Sur ces emplois en CDD la précarité s'exacerbe. De plus ces emplois occupés en CDD offrent peu de perspective d'évolution vers une qualification supérieure. Ce sont des emplois définis par les tuteurs comme des emplois aux tâches bien délimitées, peu valorisantes, facilement interchangeables. Ils exigent une résistance physique importante, en effet les conditions de travail de ces emplois sont pour beaucoup d'entre eux difficiles, surtout pour des jeunes débutants.

“ Daniel fait les boxs, nettoie, fait le ménage, fait le lit, c'est à dire met la couverture pour dormir, pour faire cela il a mis le chien dehors, qui fait ses besoins et tout, puis une fois cela fini il le rentre, chaque chien c'est toujours la même chose. Quand il a fini tous les chiens, il fait le parc, il ramasse leurs besoins, ensuite il y a les gamelles des chiens à nettoyer, il les rince, les range. Il y a deux, trois sorties par jour, cela dépend des chiens. Les petits chiens, ceux qui n'aboient pas, on les laisse toute la journée dehors, ils sont heureux. L'après-midi, c'est moi qui le fait, parce que Daniel ne sait pas encore le faire, je donne à manger, chaque chien ne mange pas la même chose, il y en a qui mangent des pâtes ou du steak, etc...ce sont à peu près les mêmes qui viennent à chaque fois, aussi je les connais, mais à force Daniel finira par les connaître, une fois qu'ils ont mangé, Daniel les sort, et les laisse dans le parc, pendant ce temps il fait la plonge, l'entretien, la machine à laver pour nettoyer le linge des chiens. Quand il n'y a rien à faire, qu'il y a peu de chiens, en ce moment il y en a 30, (ou 200) c'est la période des fêtes où les gens laissent leur chien, la période d'été et des fêtes c'est le plein. Mais quand c'est calme Daniel fait le jardin ”(tuteur).

“ Daniel a des conditions de travail difficiles, mais il a une grande acceptation de ces conditions. C'est pourtant un gosse fragile, c'est un des premier du stage a avoir décroché un emploi, il est courageux, c'est dur comme boulot, il fait froid l'hiver, il gèle, il travaille dans des conditions difficiles, mais il voulait bosser ” (formateur).

Il y a donc un certain asservissement des jeunes dans ces formes d'emploi précaire en CDD qui n'est plus visible pour les animateurs. Ceux-ci centrés sur la recherche de travail font parfois passer les conditions de travail au second plan.

“ Ce qui compte c'est que Daniel ait un emploi. Pour lui ce qui compte c'est de s'occuper des animaux, et d'avoir un emploi, il voit qu'au foyer il y a 5000F par mois qui rentrent, quelque part au sein de la famille il apporte un bonheur, et il y a aussi la reconnaissance sociale due au travail” (formateur).

Quand les jeunes épuisés démissionnent, il sont qualifiés d'instables.

Les jeunes en recherche d'emploi ou de formation ont quant à eux occupé au cours de leur stage des emplois d'employé libre service, d'employé de bureau, de réceptionniste de marchandises, d'aide animateur. Le travail demandé au départ était simple et à très faible responsabilité, mais ces stages étaient en lien avec leur niveau de formation. Les niveaux de formations initiales sont faibles, aucun ne dépasse le niveau BEP, un seulement a une capacité en droit. Ces faibles niveaux de formation peuvent expliquer en partie le fait que ces jeunes aient été au cours de leur stage et au départ très encadrés dans leur stage.

" Harry travaille toujours avec le chef de rayon, j'estime, après expérience, qu'on ne peut laisser les apprentis travailler seuls, je privilégie le travail en binôme. De plus cela permet de surveiller les apprentis, dans un magasin il peut y avoir des risques de fauche. Harry arrive le matin à 7H30, il travaille en boulangerie parce qu'il y a un petit coup de bourre à donner, il emballe les viennoiseries, et en fin de matinée, il fait du remplissage de rayon ou donne un coup de main pour le nettoyage, le rangement de la réserve. Il est présent sur la surface de vente, mais il a peu d'initiative. Harry aimerait être caissier, mais c'est difficile de confier cette tâche à un stagiaire, il a trop de responsabilité financière. Harry s'est rapidement adapté, le travail n'est pas compliqué" (tuteur).

Les stages étaient en lien avec la spécialité de leur formation initiale, il y avait donc une familiarité au départ ce qui pouvait laisser espérer un débouché professionnel. Mais ces jeunes sont dans un processus d'échec par rapport à leur espoir d'être embauché à la suite de leur stage. Ils n'ont pas réussi à négocier leur embauche jusqu'au bout.

" Elle a démontré une certaine motivation, une envie de faire quelque chose, aussi à la fin des 15 premiers jours j'ai demandé au responsable du stage si je ne pouvais pas prolonger son stage sous forme de contrat de qualif comme assistance administrative. Elle essayait de voir ce qui se passait dans toute l'agence, elle essayait de faire des tâches qu'elle ne pouvait pas faire parce qu'il lui manquait un certain nombre d'éléments, mais elle essayait de les faire quand même. Elle faisait des choses, elle montrait de l'intérêt, il fallait toujours qu'elle s'occupe, et dans le monde du travail temporaire on a besoin de personnes comme cela " (tutrice.)

Ø le travail accompli

Il y a eu une grande proximité entre les stages réalisés et les emplois actuels en CDD. Le travail effectué pendant le stage a déterminé et orienté le processus de socialisation professionnelle du jeune. Pour certains le stage a d'ailleurs de suite été transformé en CDD. A l'inverse des emplois en CDI le travail a été bien défini. Dans les emplois sous-qualifiés de manœuvre le travail a pu être assimilé à du travail à la

chaîne où le jeune a été cantonné dans un travail subalterne, où on lui donnait à faire tâche par tâche, sans expliciter les enchaînements. Ne pouvant alors avoir une vision d'ensemble pour pouvoir prendre des initiatives, le stagiaire dans ces conditions en est resté au stade de débutant, considéré comme tel par le tuteur qui ne lui a pas confié de responsabilités.

" Akim fait un travail de manœuvre en maçonnerie, il s'occupe de la bétonnière, de gâcher, c'est du gros oeuvre, ce n'est pas un travail chez les particuliers.⁷ Il prend peu d'initiative, il est sous la responsabilité du chef de chantier qui lui dit ce qu'il faut faire : " tu vas me percer ce mur, me défaire cette porte, voilà ". Il n'arrive pas encore à monter des glos, il en est loin" (tuteur).

Les jeunes ont été ici seulement autorisés à faire encore plus de travail subalterne. Cependant tous les stages qui ont débouché sur un CDD n'ont pas été aussi cadrés, comme les emplois dans l'animation où le flou du travail a permis aux stagiaires de prendre plus d'autonomie et de responsabilité sachant que ces emplois d'animation restent proches des emplois en CDI.

Quand il y a eu rupture avec les jeunes en recherche d'emploi en cours de route du contrat ou de la promesse d'embauche, le tuteur s'est dit déçu par le jeune qui s'était d'abord engagé dans son travail pour se désengager ensuite., ne parvenant pas à négocier le contenu de son travail qui se redéfinissait.

" Comme je ne connais rien sur le travail temporaire, il y a plein de choses que je ne peux pas faire, je suis toujours en train de me demander : " c'est ça, ce n'est pas ça ! " C'est pénible, cela m'énerve, je déteste être obligée de demander. Et c'est plein de remarques désagréables, de réflexions devant les gens⁸, style : " Il ne faut pas mettre cela ici, il faut le mettre là ou quand machin téléphone : vous me le passez⁹, Je ne comprends pas pourquoi on me fait des remarques sur mon travail alors qu'on savait lorsque je suis rentrée ici que je n'étais pas capable et qu'on me fait faire une formation. Je ne vais pas deviner toute seule les choses à faire, avec un contrat de qualif, on doit m'apprendre, sinon on ne me prend pas en contrat de qualif, ce sont les gens de l'entreprise qui doivent m'apprendre, ils ne m'apprennent pas trop".

Ø le rôle du tuteur

⁷ Son stage ne correspond pas à sa formation, il fait de la maçonnerie avec un CAP de menuiserie.

⁸ La stagiaire se sent atteinte dans sa dignité par les réflexions de la responsable de l'agence qui lui fait des remarques en public.

⁹ Elle se sent épiée et du coup ne se sent pas à l'aise.

Pour les CDD le rôle du tuteur varie en fonction du niveau de qualification de l'emploi. Quand l'emploi est peu qualifié le tuteur accepte d'être formateur du jeune pour l'initier mais sans se rendre disponible vraiment¹⁰. Même si le tuteur peut se sentir utile socialement en aidant les jeunes à accéder à l'emploi, il demande une contrepartie, une compensation financière comme une réduction des charges.

" j'ai pris ce jeune parce que je me suis dit qu'il fallait mieux qu'il soit là plutôt que de traîner dehors. Mais il faudrait des compensations. Je ne comprends pas qu'on nous demande de faire des stages pour des jeunes et qu'on n'arrive pas à nous aider, nous petites entreprises, en baissant les charges, on n'arrive pas à payer tout, c'est bien beau de dire tiens on envoie des jeunes faire des stages, ça coûte cher à l'Etat plus que de baisser nos charges " (tuteur).

" Le premier problème c'est le tutorat, on travaille par roulement, 7 jours sur 7, donc tout le personnel en place doit être tuteur, on a déjà des difficultés avec nos salariés à les mettre en formation professionnelle, on paye mais on n'arrive pas à obtenir des formations" (tuteur).

La faible qualification du travail accomplie par le stagiaire peut être vécue comme dévalorisante par le tuteur. Le travail est tant déqualifié que les difficultés d'adaptation au travail ne sont pas perçues par le professionnel qui ne voit pas la nécessité d'un temps d'apprentissage pour pouvoir évoluer dans ce travail. A l'inverse, quand le travail est moins défini, le tuteur s'engage fortement vis-à-vis du jeune en se sentant utile socialement, développant une relation de complicité avec le jeune surtout quand le tuteur a parfois vécu la même situation de travail sous statut précaire (certains y sont encore).

" Je considère que j'ai un rôle de formation à tenir, je cherche à pousser les jeunes à prendre des responsabilités, monter des plannings, faire des ateliers, monter des petits projets d'animation. Je cherche donc à donner des responsabilités aux jeunes qui viennent aider l'animation. Normalement je n'aime pas beaucoup travailler avec des stagiaires, il faut toujours surveiller, mais Fatia est différente. Je pousse beaucoup les jeunes, j'essaie de les encourager à travailler, J'ai eu moi aussi le même parcours, en effet j'ai commencé comme les jeunes, c'est à dire bénévole, stagiaire, puis maintenant vacataire, je cherche donc à aider ces jeunes, j'estime avoir été dans la même situation. L'écoute des jeunes est important, il faut avoir une certaine disponibilité envers les jeunes, pouvoir leur donner du temps. Mais cela est du donnant-donnant il faut ensuite qu'il y ait un retour des jeunes, qu'ils acceptent de faire du bénévolat, de travailler ".

Avec les jeunes en recherche d'emploi une sorte d'immobilisme s'installe aussi bien chez le jeune que chez le tuteur qui ne joue plus

son rôle de formateur. Le jeune est considéré comme un salarié à part entière, qui doit être compétent comme les autres salariés.

. *" En effet on a fait un peu évoluer le poste, et la charge a été plus forte. Au début on lui laissait faire peu de tâches, le logiciel étant très particulier avec les contraintes de la législation elle ne travaillait pas dessus. Ce qui me gêne le plus c'est sa partie de communication, cela me gêne, je ne voudrais pas cantonner Maty dans un travail purement administratif, qu'elle passe huit heures devant son ordinateur. Je voudrais qu'elle puisse décrocher le téléphone et avoir une conversation avec l'intérimaire ou un client, qu'elle arrive à trouver ses mots de façon naturelle. Cela manque, c'est une question de manque de connaissance au niveau des expressions, ce n'est pas une question de timidité, elle sait prendre des initiatives s'il faut en prendre, il n'y a pas de souci. Au téléphone il y a un manque d'aisance, elle passe bien au téléphone, quand elle répond on a l'impression d'avoir quelqu'un qui représente bien la société, mais à un moment donné elle ne sait plus quoi répondre ou sa réponse va être très rapide, très froide, mais cela ce sont des techniques qu'il faut acquérir et on ne peut pas les acquérir seul" (tuteur).*

Parmi ceux qui pouvaient se faire embaucher certains ne se sont pas présentés dans l'entreprise. C'est le cas d'un jeune qui a préféré poursuivre une hypothétique embauche dans son quartier, plutôt que de se présenter à un entretien pour une embauche en emploi jeune à l'extérieur du quartier.

. *" Paul ne s'est pas présenté à son rendez-vous d'embauche, il est parti au ski. Il était parallèlement en stage dans une association qui s'occupait des jeunes, et là aussi il était absent, alors qu'il était très apprécié, que ses compétences avaient été reconnues, et que l'association pensait lui demander de faire des remplacements pendant l'été, mais elle hésitait à cause de son instabilité dans l'emploi, Mais en réalité il veut toujours être animateur sportif, il ne lâche pas au niveau du club de foot, il fait le maximum pour être pris même si cela est un CES ou emploi jeune, il talonne le club pour qu'il soit pris. Maintenant, il ne cherche pas n'importe quel emploi, il ne se trompe pas, il ne s'évade pas de son projet, il poursuit son chemin" (tuteur).*

Pour beaucoup de tuteurs le BTS fait référence. Pour les jeunes qui avaient au départ des espoirs d'embauche à la suite de leur stage et pour qui cela n'a pas pu se concrétiser, les raisons invoquées par les tuteurs sont des carences en qualification, en compétences techniques pour occuper rapidement le poste.

"Les embauches ne dépendent pas de moi, je ne serais pas opposé à le prendre, cependant à choisir entre une personne qui sort de l'école qui comprend très bien l'informatique avec un BTS et qui peut travailler tout seul au bout d'une demi-heure, et Maurice je prendrais le BTS. Il n'y a pas de problème ces personnes comprennent vite le

ystème, en une semaine ils sont dans le coup, ce qui n'est pas le cas pour Maurice. J'ai peur des erreurs au niveau de la réception, je préfère donner ce travail à quelqu'un de plus fiable, comme les stagiaires en BTS qui s'en sortent mieux que Maurice, même si je pense que Maurice pourra y arriver, il lui faudra plus de temps " (tuteur).

" Je ne veux pas la comparer avec la stagiaire DUT que j'ai eu avant Sophie mais je considère qu'elle a un handicap au départ à cause de son niveau de formation " (tuteur).

Il est demandé donc à ces jeunes d'être immédiatement opérationnels. La nécessité d'aménager un temps d'apprentissage n'est pas prise en compte et le tuteur ne joue plus son rôle de formateur, ne s'engage pas vis-à-vis du jeune qui ne peut reprendre confiance. Le tuteur devient un évaluateur qui sanctionne, et non plus un évaluateur qui accompagne à l'emploi et forme.

" Elles ne sont pas très sympas ici ! Je ne me sens pas bien, c'est normal en étant en contrat de qualif que je n'ai pas toutes les compétences, c'est logique et la directrice de l'agence est une femme très très exigeante, et moi je ne suis au courant de rien, quand je suis venue ici je ne savais rien ".

L'absence de confiance dans le tuteur altère l'estime de soi du jeune qui éprouve alors de grandes difficultés à comprendre ce qu'il doit faire.

b)-les expériences antérieures

Ces jeunes sont entrés dans des emplois en CDD. A l'inverse des jeunes en CDI ils ont des niveaux de formation moins élevés. Parmi ces jeunes en CDD on trouve une majorité de jeunes qui ont arrêté l'école en troisième, ou en première année de CAP et on trouve peu de niveaux supérieurs au BEP. En effet ces jeunes ont arrêté en route leurs études, et sont sortis relativement tôt du système scolaire. A l'inverse des formations des jeunes en CDI la formation a été scolaire, ils n'ont pas été sous contrat de qualification, ni sous contrat d'apprentissage, ce qui peut expliquer l'entrée dans ces emplois très peu qualifiés. Comme pour les CDI ils ont déjà eu des expériences de petits boulots mais ils n'en sont pas sortis. Il y a peu de différence entre les petits boulots qu'ils ont fait auparavant et le travail actuel en CDD.

Les jeunes à la recherche d'emploi, comme les autres jeunes, ont développé des carrières faites d'expériences de travail précaire et d'activités culturelles, sociales et sportives informelles dans leur cité. Le tuteur ne reconnaît pas vraiment ce qu'ont fait les jeunes, leur témoigne peu de confiance, le jeune doute alors de lui-même, ce qui va en retour renforcer la méfiance du tuteur.

c)-le projet

Pour la plupart des jeunes en CDD les projets ne correspondent pas à la qualification initiale du jeune mais les jeunes ne cherchent pas à réaliser une réelle reconversion. Ils développent non pas leur projet mais essaient de se conformer au projet qu'on attend d'eux. C'est la catégorie la plus nombreuse (N = 7). Les expériences antérieures, quand il y en a eu, ne sont pas mobilisées. Ces projets sans lien avec leur qualification initiale apparaissent sans rapport avec l'emploi occupé actuellement. Beaucoup attendent des opportunités comme l'accès à un CES à la mairie, ou un emploi d'éboueur à la mairie, et même l'attente d'une prise en charge de la COTOREP. En réalité les jeunes en CDD ont une vision floue de leurs aspirations et du métier auquel ils aspirent, le métier serait inscrit dans un avenir lointain pour lequel ils ne peuvent se préparer et restent souvent dans une attente passive. Ils vivent dans l'instant et restent dans le tâtonnement et le vagabondage sans pouvoir se positionner dans un projet à long terme. Quelques-uns ont énoncé des projets qui exigeaient des qualifications différentes des qualifications initiales comme cette jeune secrétaire qui veut être hôtesse d'accueil ou ce jeune titulaire d'un BTS commercial qui veut travailler dans une agence de tourisme. Lorsque le projet n'est pas en lien avec la formation initiale, il y a eu une reconversion du projet pour qu'il soit en lien avec l'emploi occupé actuellement. Mais quand les jeunes cherchent à obtenir une qualification diplômante, le projet est repoussé à plus tard jusqu'à l'obtention d'une qualification. Mais ces jeunes ne trouvent pas de débouchés dans la formation et peuvent se retrouver dans des voies sans issue .

Les expériences antérieures qu'ont vécues les jeunes ont créé du brouillage dans les aspirations professionnelles des jeunes qui éprouvent alors des difficultés à négocier le cadre dans lequel ils pourraient les préciser à travers un projet qui leur serait propre et non pas à travers le projet "attendu" par les formateurs. Nous avons pu observer que les jeunes qui négocient le mieux leur projet sont ceux qui ont déjà développé des expériences d'animation.

3 LES CARRIÈRES DE RÉSISTANCE À LA PRÉCARITÉ (N= 6)

a)-les emplois occupés

Ø la nature des emplois occupés

Ils ont occupé au cours de leur stage des petits boulots d'ouvrier ou de vente sur les marchés. Ils ont pour la plupart travaillé comme manœuvre dans des boulots de BTP, entretien mécanique, électricité, plomberie. Les tuteurs leur reconnaissent un certain savoir-faire manuel, de multiples aptitudes, mais ils constatent qu'ils leur

manquent des compétences pour pouvoir être embauchés. Les compétences construites dans leurs multiples expériences restent occultées par leur comportement dans le stage : les uns n'ont pas fait preuve d'assiduité, les autres ont abandonné leur stage en cours de route, d'autres ont changé de terrain de stage. Les tuteurs qualifient alors ces jeunes comme sans repères par rapport au monde du travail, comme ayant des difficultés à intégrer les règles sociales.

" Il est volontaire, ce qui est une bonne chose, il s'intéresse un peu à tout, il sait bricoler, c'est quelqu'un qui peut trouver du travail après une formation professionnelle, il lui manque une formation, il a des carences, parce que s'intéresser à tout c'est une bonne chose, mais ce n'est pas suffisant sur le plan professionnel, il faudrait qu'il ait la possibilité de faire une formation dans le domaine qui l'intéresse. Mais c'est quelqu'un à recadrer par rapport à ceux qui ont eu une éducation tout à fait normale, il faudrait le recadrer sur le plan relationnel, il a l'habitude d'évoluer entre copains dans un milieu, ce sont quand même des gens qui viennent de la cité où il y a une façon de vivre un peu différente. Sur le plan professionnel cela ne remet pas en cause ses compétences, mais ça compte, professionnellement il peut acquérir une formation, mais ce n'est pas suffisant, il faut pouvoir rendre des comptes à l'encadrement, pouvoir s'exprimer correctement, tout ça pour l'instant il ne l'a pas, il ne sait pas rédiger un compte rendu de son travail" (tuteur).

On peut dire qu'il y a en plus une stigmatisation des jeunes des cités, qui accentue une certaine crainte de la part des employeurs qui ont peur des réactions de ces jeunes, peur qu'ils n'acceptent aucune critique, ni remarque sur leur travail. Cette peur bloque les échanges et le processus de formation. Il y a bien une suspicion chez les tuteurs à l'égard de ces jeunes des cités qui doivent prouver encore plus que les autres leurs compétences. Dans ce contexte les compétences techniques ne suffisent pas à elle seules pour être appréciées et prises en compte, il faut pouvoir faire savoir ce qu'on sait faire et donc pouvoir développer des qualités relationnelles, pouvoir se relier aux autres. Il faut pouvoir promouvoir ce qu'on sait faire. Dans ces situations de travail les compétences construites à côté des compétences scolaires ne sont pas reconnues par le tuteur. En cela ils sont proches des jeunes en CDD

Ø le rôle du tuteur

Les tuteurs hésitent à s'engager auprès des jeunes, à les former et à leur faire confiance, désarçonnés par ceux qui leur apparaissent à la fois expérimentés et pas assez qualifiés.

" On ne peut pas lui donner un travail à faire tout seul, il est là à regarder, à donner des coups de main, on le fait travailler mais toujours avec un ouvrier, on ne peut pas se permettre de le laisser seul, la mécanique c'est dangereux, un truc monté à l'envers ça peut faire mal" (tuteur).

Les tuteurs ne se montrent pas vraiment disponibles à l'égard des jeunes, justifiant leur non-engagement en invoquant la nécessité d'avoir au préalable une formation générale et théorique quand eux-mêmes se sont formés sur le tas et reconnaissent ne pas en avoir. Leur non-engagement révèle la difficulté à gérer les écarts entre ce qui est attendu au niveau du jeune dans le monde du travail et ce qu'ils ont fait ou ce qu'ils font; sachant que les tuteurs ont aussi à démontrer leurs compétences pour se maintenir dans leur emploi.

" Il lui manque de la théorie, mais nous aussi on en manque, il y a beaucoup de gens dans le service qui ont appris sur le tas et qui sont de bons bricoleurs. Mais le service a subi des évolutions, même chez nous il y a des remises en questions pour pallier ce manque de formation, de compétences dans les services, il faut une qualité de service plus grande, le niveau d'exigence augmente. La notion de rentabilité n'existait pas quand je suis rentré, avant il y avait plus de travail, mais plus de gens compétents dans les services qui pouvaient former les jeunes, maintenant ces personnes sont parties dans d'autres services sans transmettre leur savoir " (tuteur).

Aussi les tuteurs ont des difficultés à laisser aux jeunes la possibilité d'aller jusqu'au bout de leur désir de faire leurs preuves. D'autant qu'il y a toujours chez le jeune un geste qui se produit à contre-courant de son engagement.

" Il s'est bien adapté, il est très volontaire, il nous arrachait les outils des mains pour travailler, c'est quelqu'un qui a envie de faire quelque chose. Mais à côté de ça il était un peu fou. Il rêve un peu, il se voit comme quelqu'un de très avancé professionnellement ".(tuteur)

Les jeunes sont sans arrêt mis à l'épreuve dans la construction de leur engagement professionnel, devant toujours conquérir leur tuteur et se montrer toujours plus compétents.

b)-les expériences antérieures.

Sur ce plan ces jeunes se distinguent des autres par leur niveau de qualification initiale, ils ont acquis le niveau V, mais ils sont définis comme manquant de formation initiale là où ils ont déjà vécu des expériences diverses de travail.

" J'ai toujours travaillé en étant petit, dès 10 ans je travaillais avec mon père qui était ouvrier agricole, je ramassais les pommes de terre dans les champs, manipulait le tracteur, je lui donnais des coups de main, j'aidais aussi mon oncle bûcheron-forestier à couper les arbres, je faisais cela le mercredi et les vacances,. Vers 14 ans, en sortant de l'école, j'aidais les copains à réparer leur cyclo, je me faisais un peu d'argent comme cela. J'ai fait aussi de la cuisine de 14 à 16 ans, en plus

de l'école, j'ai toujours travaillé, j'ai fait du jardinage, j'ai travaillé dans l'agriculture, après dans la boucherie, la maçonnerie, la plomberie, la mécanique, du ménage dans les sociétés de nettoyage, j'ai travaillé dans les échafaudages, et j'ai aidé parallèlement à construire des villas, les crépis, les tapisseries, carrelage, les gens me demandent de venir les aider. Je faisais plusieurs boulots en même temps boucherie le soir et la journée maçonnerie. Et même dans le cadre de Voc'action je travaillais en boucherie de minuit à 6H30, je dormais un peu puis je me retrouvais en stage, j'ai fait cela pendant 5 mois. J'ai fait trop de choses".

Ces activités multiples ne sont donc pas reconnues, et ne leur servent donc pas à intégrer durablement un emploi. Même si les tuteurs leur reconnaissent un certain savoir-faire, cette reconnaissance n'est pas complète, ils ne la reconnaissent pas jusqu'au bout.

c)-le projet

Ils ont des projets de création d'activité pour acquérir le statut d'indépendant sans savoir très précisément ce à quoi ils aspirent. Ces jeunes repartent toujours à zéro, ils donnent l'impression de ne pas cumuler leurs expériences, épuisés de se battre pour trouver "leur place au monde".

" J'aimerais créer ma propre entreprise, mais j'ai en même temps peur de ne pas y arriver, je ne veux absolument pas travailler pour un patron, être exploité toute ma vie. Ca fout le boules de savoir qu'on a travaillé pendant toute sa vie et d'arriver à la retraite en tenant à peine sur ces jambes, non je ne veux pas, je veux me réveiller avec la joie et l'envie d'aller à la conquête du monde".

Certains jeunes ici sont cependant engagés -plus que les autres et comme les CDI- dans diverses activités dans leur quartier notamment mais ces ressources ne sont pas mobilisées aujourd'hui dans l'élaboration d'un projet professionnel.

4 LES CARRIÈRES D'ASSIGNATION (N 23)

Nous avons aussi rencontré des jeunes qui apparaissent particulièrement captifs de situations de précarité, passant leur temps à faire des projets qui voient rarement le jour. Ces jeunes représentent une part non négligeable de l'échantillon, soit le quart environ des stagiaires. Beaucoup d'entre eux ont disparu après la fin du stage. Seuls quelques-uns continuent à donner de leur nouvelles en étant encore trois mois après la fin du stage dans une grande incertitude d'emploi mais aussi dans l'élaboration de leur projet professionnel. Ces jeunes ne se sont pas engagés dans des activités associatives de quartier mais

seraient plutôt impliqués dans des économies de la débrouille. Ces jeunes ont eu beaucoup de difficultés à assumer leur stage professionnel et dans une moindre mesure leur stage de formation¹⁰. Les stages ont été variés et variables en fonction des projets qui eux-mêmes changeaient et évoluaient. Aussi il a été difficile de repérer les tuteurs de ces jeunes qui ne persévéraient pas et ne renouvelaient pas leur stage. Peu d'entre eux ont été assidus. Le suivi pour les animateurs a donc été difficile à mettre en place. Les projets ont été centrés autour des métiers d'agent de service (ASH, Ménage,) pour les filles et de vente, de prêt-à-porter pour les garçons.

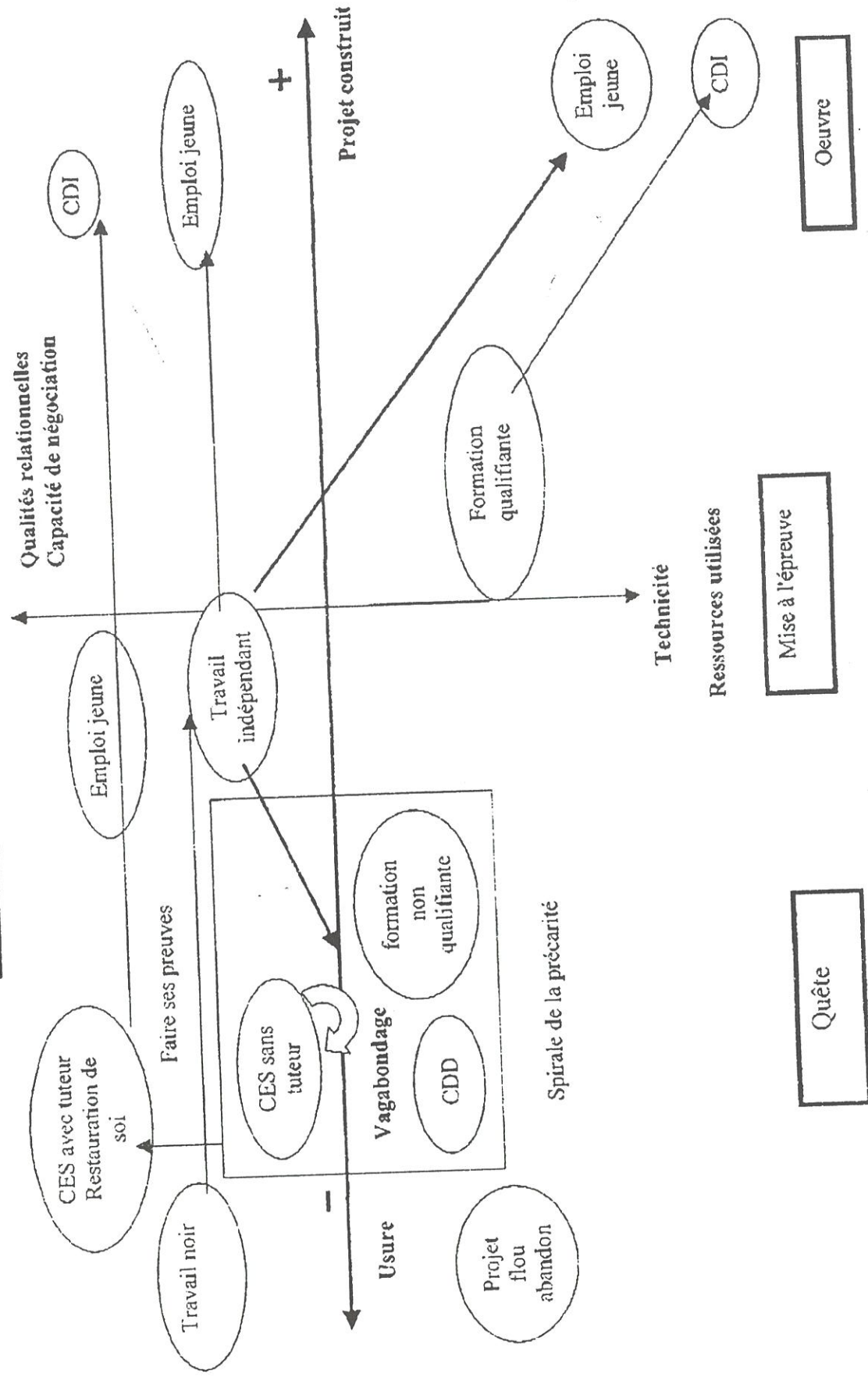
Parmi ces jeunes certains ont gardé des liens avec le dispositif et d'autres non. Il apparaîtrait que ceux qui ont encore des liens et cherchent encore à trouver une voie dans l'insertion professionnelle sont déjà suivis dans des institutions comme l'AEMO, les IMP et la Cotorep. D'autres, les plus nombreux, ont disparu sans laisser de traces ; les formateurs estiment qu'ils auraient besoin d'un suivi et d'un accompagnement. Ces jeunes sont sortis du cadre qu'ils ont continuellement remis en question. Ils ont mis à l'épreuve les formateurs et dans une moindre mesure les tuteurs. Ces jeunes étaient le public visé par Voc'action.

Les parcours des jeunes dans les stages en entreprise ont été très diversifiés. Les conditions de l'apprentissage dans les stages effectués par les jeunes ont joué un rôle décisif. Selon que le cadre du lieu du stage était formateur ou non; le jeune pouvait développer des capacités pour négocier un projet professionnel et une insertion dans un type d'emploi(cf. schéma). Nous avons alors distingué quatre situations d'apprentissage :

- ← - la situation d'apprentissage centrée sur la mise à l'épreuve :
le travail n'est pas défini, le stagiaire a été mis rapidement mis au travail sans que le tuteur lui ait précisé ce qu'il avait à faire. Le tuteur a pu ici mobiliser le jeune, l'encourager et le stagiaire s'est senti mis en confiance pour prendre des initiatives. Ces jeunes ont pu déplacer les ressources acquises ou consolidées pendant leur stage sur un CDI.
- ← - la situation d'apprentissage- compagnonnage :
le processus d'apprentissage a été construit avec un jeune plutôt "discipliné au travail" et un tuteur-compagnon très engagé à son égard. Le jeune doit faire ses preuves mais n'est pas mis à l'épreuve. Ce sont majoritairement les jeunes en CES et en emploi-jeunes qui ont vécu cette situation.
- ← - La situation d'évaluation- sanction :

¹⁰Il nous a été très difficile de rencontrer ces jeunes et pour les animateurs de leur fixer un rendez vous sur le lieu de travail d'un de leur stage.

Positionnement des structures d'emploi en fonction des ressources utilisées et des projets



le tuteur ne s'est pas engagé vis-à-vis du jeune, il est resté sur la réserve pendant le stage ou le processus d'apprentissage n'est pas construit du point de vue de l'entreprise. Le jeune a perdu confiance ou s'est révolté, se sentant rejeté encore une fois par le monde du travail; il est retourné au travail au noir ou pratique d'autres activités où il se sent exister socialement.

← - L'absence de situation d'apprentissage :

des jeunes trop hésitants, ne pouvant s'engager dans une situation de travail ont été pris un peu en charge à un moment donné par des formateurs et des tuteurs qui n'ont pas réussi à les "accrocher" à une situation de travail.

5 DE LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES À CÔTÉ DES COMPÉTENCES SCOLAIRES

Dans leurs carrières tous ces jeunes ont acquis des compétences scolaires et techniques inégales : les filles ont fait de la comptabilité, du ménage, du secrétariat ...; les garçons ont fait de la maçonnerie, de la menuiserie, de la soudure de l'électricité, de la peinture, le travail du bois et de l'aluminium, de l'entretien d'espaces verts ... Mais à côté de ces compétences connues ils en ont acquis d'autres. Nous avons alors distingué plusieurs types de compétences : les compétences artistiques, communicatives, les compétences de l'expérience, et les compétences sportives .

a)-les compétences artistiques

C'est autour du rap, du graph et de la danse hip-hop que les jeunes ont ici développé des compétences artistiques.

“ J'adore la peinture, j'ai toujours fait cela, entre temps j'ai aussi fait cuisinier. Même bénévole je travaille bien, quand je faisais Tige c'est une peine, pas un travail, j'aurais pu mal travailler. Au début je faisais des graphes, j'avais des collègues qui faisaient des tags sur la voie publique, de façon sauvage dans la rue, j'ai eu beaucoup de problèmes avec la justice pour ça, au début j'étais trop jeune, même à 18 ans quand j'étais en formation je le faisais, j'étais passionné d'avoir mon nom sur les murs, c'est une manière de marquer un passage à travers la ville, ça prouve au monde entier que tu existes, que tu es là, ce qui est écrit ça ne s'efface pas, ce que tu dis ça s'envole. Je veux montrer à tout le monde que j'existe, que j'ai un talent, les autres voient ce que je fais, ils veulent essayer de rencontrer les noms qui leur ont plus, ils mettent leur nom sur les murs, on laisse ainsi des messages, après on fait des concours face à face. J'essaye d'être le meilleur, je vais au bout de ce que je fais, j'essaye de convoquer les autres, on se fait concurrence. Chacun dans le lettrage a son petit style, ceux qui pompent on les oublie, chacun à un style, on le reconnaît, c'est comme

un défi, j'aime le challenge, c'est comme dans le foot. Même pour le dessin je me force à persévérer, à parler, à toujours savoir, je suis curieux. Au début j'ai vu les dessins sur un mur, je voulais rentrer dans ce mouvement, trouver les noms, au début je faisais seulement des graphes, et puis j'ai rencontré une personne par hasard près de la gare, je faisais mon truc bidon, il m'a posé des questions, au début je n'avais pas confiance, je pensais qu'il voulait me dénoncer, il a fait à côté de mes tags un personnage, ça m'a plu ces techniques et j'ai foncé à fond dedans. Maintenant les gens qui m'ont reconnu, me téléphonent, comme un graphiste, un décorateur. Le lettrage, c'est un peu comme de la publicité. Les gens viennent me voir, ça prouve que je suis bon, ça me rapporte même si j'ai eu des problèmes avec la justice. Mais maintenant j'ai grandi, stop, je ne travaille plus pour rien, Maintenant je le fais pour de gens qui me payent, je reste dans la légalité. Quand j'ai été pris j'ai montré mon dessin qui avait été pris en photos, j'ai eu un article dans le journal, un jeune peintre de 18 ans, ça m'a fait de la publicité, mais le juge m'a dit : "c'est beau mais la loi c'est la loi". J'ai été pris parce que j'étais pris par mon dessin, je ne voulais pas m'arrêter, je voulais finir. Je suis un perfectionniste.

Ces compétences artistiques produisent aussi des compétences cognitives.

"Au niveau de la danse c'est déjà de la recherche, de l'imagination, pour inventer des nouveaux pas, et au niveau du Rap ça ouvre la compréhension de certains événements, ça donne une plus grande ouverture d'esprit sur pas mal de choses, il faut chercher à comprendre les événements pour bien les relater, essayer de découvrir même des nouveaux mots, des tournures de phrases, en fait c'est s'intéresser un peu à tout ce qui existe dans le monde, à tous les événements qui peuvent se passer, on lit des livres pour avoir une multiplicité dans nos choix, avant j'aimais lire mais c'était assez restreint, moi j'ai été intéressé par la mythologique, le religieux, des livres d'anticipation, de sciences fiction... Lorsqu'on nous donne quelque chose à faire, il faut le faire, on se dit : " Il faut le faire, donc on le fait ". Il y a eu la rage, vouloir aller jusqu'au bout, beaucoup de jeunes ne l'ont pas, cela devient un état d'esprit. Ma vie professionnelle sera pareille, ça devient un état d'esprit, ça devient propre à nous, même s'il y a des hauts et des bas. Essayer de bien faire, comme on essaye de bien faire un texte, donc on essaye de bien faire une pièce. Il y a aussi l'approche des personnes, lorsqu'on va dans une entreprise, c'est plus facile parce que j'ai perdu ma timidité, si je n'avais pas eu la musique peut être que je serais toujours aussi timide, aussi réservé, là je m'ouvre facilement aux personnes, je discute avec eux "

b)-les compétences communicatives

Les compétences communicatives se construisent dans la mise en place d'associations sur les quartiers, dans l'animation socio-éducative, le

bénévolat dans des associations, l'animation de radios libres, l'aide aux devoirs

Nourredine a d'abord commencé par la danse urbaine en 90/91 pendant sa dernière année de collège, puis la danse, les tags et les graphes sur les murs. Puis il a monté une association : "promotion de la culture hip-hop", pour diffuser la culture hip hop. Elle comprend 30 personnes environ, Nourredine est secrétaire. L'association organise aussi des ateliers, ateliers d'écriture de Rap, de DJ. Ces ateliers sont ouverts à tout Marseille. Au départ ils étaient un groupe de rap, ils ont voulu créer une association pour faire connaître le hip-hop en 96, et en même temps ils ont voulu aider les jeunes qui voulaient faire du rap : "on essaie donc de regrouper toutes les disciplines du hip-hop, pour donner les moyens à ceux qui voulaient pratiquer le hip-hop. L'association a embauché un emploi-jeune pour faire de la musique. Actuellement Nourredine veut stabiliser sa situation professionnelle, avant de s'engager dans l'animation des ateliers, mais continue son groupe de Rap. Il a en effet aussi, à côté de l'association, un groupe de rap, qui a un studio avec du matériel. Ils ont eu des subventions Ville/Etat/FAS, subventions qui leur ont permis d'équiper leur studio. La MJC leur prête les locaux, eux prêtent le matériel, et trouvent les jeunes, mais la MJC acceptent aussi d'autres jeunes du quartier. Nourredine a su négocié avec la MJC : "on a fait un petit compromis avec la MJC, à ce niveau on s'est bien démerdé". Il s'investit dans le groupe rap; début mars il espère enregistrer, faire une maquette et la proposer à des producteurs.¹¹ Ils répètent souvent, Nourredine écrit les textes avec le président de l'association, ils se voient tous les jours, et en studio ils répètent le mardi, le jeudi soir et toute la journée du dimanche.

Certains ont créé aussi des associations dans leurs quartiers, d'autres s'occupent de façon spontanée des plus jeunes, d'autres encore ont créé des associations comme Nadine qui a créé une association d'animation pour les jeunes filles maghrébines.

"J'ai fait un an de bénévolat dans la cité avec les jeunes filles de la cité. On veut monter une association pour s'occuper des jeunes filles maghrébines qui ne peuvent pas sortir, les parents et les grands frères ne veulent pas les laisser sortir. Moi je pouvais sortir, mais c'était mes copines qui ne pouvaient pas, même un camp de ski avec l'école, elles devaient rester à la maison. On veut donc monter une association pour sortir les filles et rassurer les parents. Mais au niveau de l'administration il nous faut un adulte qui soit responsable, on a trouvé quelqu'un. On a donc fait un an de bénévolat, d'aide aux devoirs. Tout le monde nous encourage, on devait nous donner un emploi-jeune, le Maire nous l'avait promis quand il est venu dans la cité après les événements, mais ils les donnent à qui ils veulent, ils prennent que les garçons, les perturbateurs au moment des

¹¹ Il fait donc partie d'un groupe Rap dans lequel il s'investit fortement, le groupe a un projet professionnel, espère sortir une production.

événements de la cité. On s'est réunies, les filles de la cité, on est parties voir le maire, il nous a promis qu'il ferait quelque chose pour nous, mais il a pris dix garçons et seulement deux filles et pas n'importe lesquelles, il en a pris deux pour dire qu'il prenait des filles. On a envoyé nos curriculum vitae, on a fait une lettre de motivation. On a vu aussi le DSU, on a même mangé avec le maire, il dit toujours "oui", et les jeunes qui ont eu les emplois jeunes étaient les casseurs, ils sont devenus agents d'ambiance dans les bus, dans la cité, il y en a plein dehors à ne rien faire. De toute façon ils donnent les emplois-jeunes aux enfants des salariés de la mairie, aux neveux de la famille. Il faut avoir quelqu'un de haut placé pour avoir une place. Ce qu'on demande ce n'est pas grand-chose, c'est avoir une salle pour discuter avec les filles, les aider,. Il y a plein de locaux vides dans la cité. Cela devient lassant, on baisse les bras "

c)-Les compétences de l'expérience

Les compétences de l'expérience se définissent dans la gestion de situations d'urgence où il faut inventer des solutions rapides pour vivre et "s'en sortir"; elles apparaissent liées à une capacité d'improvisation et de dépassement de soi en situation de précarité. Elles prennent différentes formes : saisir des opportunités pour soi, "ne pas se faire avoir", survivre.

" Jusqu'à 17 ans vous voyiez que des tours, des tours, des tours, des tours, que des tours, des tours, des dealers, des voleurs, des casseurs, c'est bon, je me suis fait une raison, je me suis fait une raison, parce que lorsque vous partez dans un commissariat parce que vous vous êtes battus, que vous allez en prison pour avoir tabassé un mec parce qu'il vous avait insulté ... C'est sûr dans la cité il y avait des choses bien et moins bien, ce qu'il y avait de bien c'est que j'étais dans la merde et j'ai su comment m'en sortir. Avant j'étais dans la merde, je pétais un câble, je pétais un plomb, et le premier mec que je voyais dans la rue je le bombais. Tandis que maintenant je prends le temps de réfléchir, de gamberger dans ma tête, disons que j'ai 20 ans, je commence à me démerder tout seul, je vous dis j'ai perdu ma mère j'avais 15 ans et demi, du jour ou lendemain j'ai dit que je voulais démarrer tout seul, c'est-à-dire tout seul, sans aller voir mon père, mon oncle, ma tante, la famille".

A partir de 18 ans, dans notre population, quand les parents ne perçoivent plus les allocations familiales les jeunes se trouvent mis à la porte de chez eux, ils doivent trouver alors d'urgence des solutions de débrouille (petits boulots déclarés ou non, ménages...).

"Dans la cité où cela est la loi du plus fort, on apprend à se défendre, ça aide pour la suite, savoir se faire respecter, et savoir respecter, on apprend cela tout petit, en observant les autres".

d)-Compétences sportives

Quand les identités sociales sont blessées, les jeunes résistent de différentes façons et certains sauvent leur corps par des performances sportives qui apparaissent alors comme un moyen de défendre son honneur et d'affirmer son autonomie.

Ranice qui a toujours joué au foot dans le club de foot de son quartier et entraîné les plus jeunes explique qu'il a appris l'autonomie et l'endurance, "à bien faire les choses", "à accepter les ordres". Ranice estime que cela sert dans le travail, que toutes les qualités acquises dans le foot reviennent dans le travail; apprendre à travailler en équipe, le respect de l'autre, ça apprend aussi la concentration, prendre vite une décision, une autonomie. " Au foot on prend vite une décision, on se dit : ou je tire ou je fais la passe, en une fraction de seconde il faut faire des choix, ça aide dans le travail, ça revient toujours". Il estime que cela lui a permis de s'adapter rapidement à son travail où le travail d'équipe est important, où il faut être concentré pour savoir rapidement la place des produits. Ranice aime ce qu'il fait, la relation avec le client, il aime travailler dans la vente en grande surface, préfère cela à de la vente dans le commerce de détail.

Si toutes ces compétences sont à peu près également distribuées dans les différentes carrières, les compétences de l'expérience deviennent très présentes dans les carrières de résistance ou d'assignation à la précarité quand les compétences communicatives tendent à s'affirmer dans les carrières dans l'emploi salarié

Chapitre 2 : Les carrières morales des jeunes en situation précaire

Le concept de carrières s'applique aussi aux significations intimes que chacun entretient précieusement et secrètement, image de soi et sentiment de sa propre identité; de l'autre, il se réfère à la situation officielle de l'individu, à ses relations de droit, à son genre de vie et entre ainsi dans le cadre des relations sociales; on parle alors de carrière morale. Plus que la succession des faits pratiques, on retient le "mouvement de va-et-vient" qu'une telle succession recouvre en apparentant ce mouvement à une recomposition de l'identité sociale, en s'intéressant "*aux aspects moraux de la carrière, c'est-à-dire au cycle des modifications qui interviennent dans la personnalité du fait de cette carrière et aux modifications du système de représentations par lesquelles l'individu prend conscience de lui-même et appréhende les autres*" (Goffman, 1968). On en réserve l'usage à la description d'un phénomène : l'expérience de l'altération de son identité sociale que connaît un individu placé dans une situation de dégradation de statut.

" J'ai 24 ans mais on dirait que j'en ai 44 ans, je vais attraper des cheveux blancs, je me sens beaucoup stressé, des fois je me sens très mal dans ma peau, je l'avoue, comme une peur, de qui de quoi je ne sais pas, des fois c'est plus fort que moi je ne peux pas, des fois j'arrive à combattre cette peur, mais des fois c'est plus fort, mais je ne le montre pas, je pense que je suis très fort, jusqu'à quand cela va continuer je ne sais pas. Ma mère me donne la force, quand je la vois je ne veux pas lui montrer le mauvais côté de moi, mais lui montrer le bon côté, même si je suis malheureux je ne veux pas lui montrer, je veux sourire avec elle...Il faut que je bouge, ça ne me mènera à rien de tenir les murs comme certains, je préfère regarder la TV que de discuter avec les collègues. Le plus grave problème que j'ai moi c'est dans la tête, c'est à l'intérieur, s'il n'y a pas de problème en soi, dehors on n'a pas de problèmes, on dirait que cela ne va jamais s'arrêter, je me fais un film dans ma tête, c'est cela qui fait que je suis lunatique, bizarre, on me l'a souvent dit, c'est dur à supporter, cela ne me donne plus envie d'avoir une femme, des enfants, alors que j'en rêvais d'avoir des enfants, maintenant j'ai peur de ne pas arriver à subvenir à ses besoins"

Si l'épreuve de la précarité contient des situations de défiguration sociale qui se caractérisent par une distorsion importante entre le sentiment subjectif de soi et l'identité réelle (Goffman, 1975), il se produit alors des écarts, des conflits, des retournements identitaires que les jeunes doivent gérer : l'estime de soi est sans cesse altérée, les identités sont blessées (Pollak, 1990).

1 ENTRE HONTE ET ESTIME DE SOI DANS L'ÉPREUVE DE LA PRÉCARITÉ

Plus les formes de travail et les activités se multiplient et se chevauchent dans les itinéraires des individus, moins les identités apparaissent fragmentées, moins les individus se sentent disqualifiés socialement, et plus ils apparaissent capables de résister, de lutter, de se révolter, de s'engager dans un travail et des activités vécues positivement; et réciproquement (Roulleau-Berger, 1997).

"Elle a travaillé dans une boucherie à la caisse, elle s'est vite adaptée au travail, elle a été prise comme une caissière et non comme une stagiaire. Elle ne se fait pas de souci, elle sait qu'elle trouvera quelque chose, elle se dit débrouillarde pour faire des petits boulots pour gagner de l'argent. Elle veut travailler, elle aime travailler. Cela lui plaît, elle a appris très vite puisqu'elle avait de l'expérience. Elle travaille comme une employée et non comme une stagiaire. Elle apprécie les relations avec les clients. Elle est autonome, le matin elle prend sa caisse, et commence le travail... Elle dit avoir pris modèle sur son père qui ne s'est jamais laissé faire dans le boulot, dans la vie. Il était conducteur d'engin dans le BTP, et maintenant il est devenu contremaître chef de chantier. Son père l'emmenait souvent sur les chantiers, le mercredi il l'emmenait dans le camion. Elle dit avoir de l'assurance qu'elle a prise chez son père. Elle est calme, non rancunière. Elles sont trois filles et un garçon. Sa sœur aînée est très différente d'elle, très renfermée, elle ne sort pas de chez elle, elle ne veut pas lui ressembler, elle a le caractère de son père, dit-elle. Son père est plus ouvert que sa mère, il est venu tôt en France, à 18 ans pour travailler. Sa mère a vécu à la campagne au Maroc, elle est venue en France après son mariage, elle a gardé les traditions, elle s'est bien adaptée, elle a appris le français, elle a passé son permis de conduire, elle travaille, elle s'est bien débrouillée, elle a des amies françaises, espagnoles, elle cuisine espagnol, français. Son père la laissait plus libre, mais il ne la laissait pas sortir le soir, elle n'a jamais été traîner dehors; elle ne regrette pas quand elle voit ce que sont devenues ses copines. Elle refuse le modèle de sa sœur qui divorce avec une petite fille de trois ans et se retrouve sans rien, sans diplôme. Elle veut donc travailler, avoir un métier avant de se marier, et continuer à travailler, ne veut pas rester enfermée chez elle. Quand elle ne travaille pas, elle s'ennuie.

Plus les formes de travail et les activités se réduisent et moins elles se chevauchent, plus les identités se vulnérabilisent et plus les individus ressentent des écarts d'identités, plus ils souffrent de la précarité, plus ils deviennent passifs, plus ils "galèrent"; et réciproquement. Le sens qu'un individu a de sa propre valeur et la confiance en sa capacité à réaliser ses intentions s'affaiblissent, et la dimension de la honte semble s'affirmer. La conjonction de situations de travail précaire et de phénomènes de discrimination par les origines culturelles altèrent doublement l'estime de soi (Roulleau-Berger, 1999). Les jeunes des cités,

fortement représentés dans notre population, ont aussi souffert des images négatives de leur quartier.

"Je compte déménager de la cité, habiter dans la ville, ma copine ne veut pas que j'habite là, moi si je m'écoutais, je resterais ici, dans la cité, je suis né là, je suis là depuis 22 ans, je n'ai jamais été autre part, cela me fait quelque chose quand je vois une image négative sur la cité. Moi j'ai toute ma famille là...Mais je n'aimerais pas élever mes enfants dans la cité. Je veux que mes enfants continuent leurs études ou qu'ils apprennent un métier, qu'ils aient le Bac pro et qu'ils ne galèrent pas de petits contrats en petits contrats. J'espère bien avoir quelque chose ici pour le prochain stage, le chef me l'a proposé, faire un contrat ville ou emploi jeune. Je ne peux plus reculer, il me reste 3 mois, je veux rester ici, je m'accroche... Actuellement il y a encore des collègues qui ne font rien, qui passent leur temps à discuter, certains font des stages, mais sans plus, sans avenir. J'ai des collègues qui ont fait de la taule, un veut partir à la légion, il ne trouve rien, il pète les plombs, il ne sait pas quoi faire. On discute mais c'est bizarre, chacun a choisi son chemin. Avant on était tout le temps ensemble jusqu'à 16 ans, depuis la maternelle."

Certaines formes de travail précaire comme le travail intérimaire par exemple altèrent profondément les identités des jeunes qui sont appelés deux jours pour un travail disqualifiant, non rappelés puis contactés à nouveau. La honte de soi se construit dans ce mouvement d'inclusion et d'exclusion qui au bout du compte fait naître le sentiment d'être "inutiles au monde" (Castel, 1995).

"J'ai fait après l'école un stage de mécanique, c'était un pas de plus. Ensuite j'ai fait mon service militaire, il y avait des étudiants, j'étais le seul à ne rien foutre, on parlait, j'avais honte. Je suis resté 10 mois. Ensuite grâce à ma mère j'ai eu un contrat CES, après je suis resté un an sans rien, et depuis j'ai Voc'action. Je faisais des petits boulots d'été en intérim, aux bennes, mais j'étais déprimé, ils me prenaient un jour, me rappelaient une semaine après pour deux jours et ainsi de suite. Vous ne me croyez pas mais j'aime bien travailler, si je suis bien dans mon travail. CES je suis resté un an j'ai bossé, le chef était content de moi. Si ça me plaît je bosse, rien ne m'arrête"

L'épreuve de la précarité se caractérise par des moments où les jeunes "dépriment" suivis de moments d'activités intenses qui leur permettent de "reprenre le dessus". On se trouve dans de l'ambivalence identitaire où des images positives de soi se succèdent, voire se superposent à des images négatives. La timidité de certains jeunes traduit bien alors ce phénomène d'altération de soi. Plus l'estime de soi est affaiblie, moins les jeunes apparaissent conscients que cette timidité peut se retourner contre eux sous forme de stigmaté; quand les jeunes expriment la nécessité de combattre leur timidité face à l'emploi ils développent des stratégies protectrices en recherchant de la valorisation, de l'encouragement et de la considération.

"Elle a beaucoup de bonne volonté, mais elle est par moment un peu dépressive, elle sent qu'elle a du mal à aller jusqu'au bout. Dans le stage, le regard des autres la brusquait, les jeunes dans le groupe lui faisaient remarquer qu'elle était lourde à gérer, aussi elle était devenue encore plus volubile, ils ont craqué, et cela l'a remise en question. Lors du bilan du stage les choses se sont exprimées, les autres lui ont fait remarquer tout le travail qu'elle avait encore à faire, qu'elle était trop jeune, qu'elle n'avait pas assez de maturité, même si elle avait progressé, cela a été dur pour elle, elle s'est mise à pleurer, elle a craqué, mais elle a réfléchi et après cette séance elle est revenue parler aux animatrices, elle a reconnu que ce bilan et les réflexions du groupe lui avaient apporté une prise de conscience, l'avaient fait réfléchir : "j'avoue que je parle trop, je laisse de côté les conséquences, je me dis que ce n'est pas grave, je veux, j'ai envie, alors je fonce" (formateur).

2 DU DÉSENGAGEMENT AU RÉENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Cette oscillation entre honte et estime de soi dans l'épreuve de la précarité se traduit par un rapport au travail fragmenté : les jeunes sont pris dans un double-bind, c'est-à-dire par l'injonction à travailler et l'impossibilité de travailler dans des formes prescrites. Le travail est aujourd'hui de plus en plus vécu comme le lieu de la déception et du désenchantement chez les jeunes qui vivent un fossé de plus en plus grand entre leurs aspirations et la réalité concrète du marché du travail, notamment pour ceux qui ont quitté le système scolaire tôt. Dans les carrières des jeunes de Voc'action le rapport au travail a été profondément perturbé. Des micro-événements, dans le cadre des stages proposés, peuvent provoquer une situation de rupture avec un emploi proposé, apparemment conforme aux attentes des jeunes. La révolte contenue dans la précarité resurgit dans des moments décisifs comme si, après avoir intériorisé un statut de précaire, les jeunes ne pouvaient rentrer dans l'emploi, c'est-à-dire se conformer "naturellement" à des normes nouvelles. Des chocs entre les cultures de l'aléatoire (Rouilleau-Berger, 1997) et des cultures professionnelles font ré-émerger une révolte sociale qui ne trouve pas d'autres espaces pour s'exprimer que ceux où les jeunes sont sûrs d'être entendus.

" Il a un problème de limite, c'est une personnalité un peu grande gueule. Cela l'a desservi dans sa recherche d'embauche, il aurait pu être embauché comme saisonnier à Continent où il faisait son stage, mais il a interrompu son stage brusquement sans raison, sous prétexte que le gardien à 5 heures du matin ne l'a pas autorisé à entrer, il s'est énervé et il n'est plus revenu à son stage, juste au moment où il pouvait avoir un espoir d'emploi comme saisonnier." (tuteur).

Les jeunes ont été déjà éprouvés dans les situations de précarité vécues, ils se sont sentis peu valorisés et voudraient accéder à des métiers qualifiants à leurs yeux comme par exemple Mounir qui voulait devenir mannequin et Stéphane DJ. Le sens que les jeunes ont de leur propre valeur et la confiance qu'ils ont en leur propre capacité à réaliser leurs intentions est tantôt "négatif", tantôt "positif". Dans Voc'action, les jeunes apparaissent généralement prêts à s'engager dans leur travail mais quand ils sont déconsidérés, peu encouragés ou exploités dans les stages, l'engagement évolue vite en désengagement. La revendication d'être qualifié socialement là où les jeunes se sentent disqualifiés économiquement apparaît très nettement chez les jeunes les moins bien dotés scolairement. Les jeunes ici apparaissent prêts à s'engager complètement dans leur travail quand ce qui leur est demandé paraît en adéquation avec ce qu'ils ont appris. Tout dépend alors des situations de travail qui leur ont été offertes dans le cadre de Voc'action.

Dans Voc'action le travail d'insertion construit avec les jeunes a pu cependant permettre à certains de restaurer l'image d'eux-mêmes en passant de la honte à l'estime de soi. L'estime de soi l'a emporté sur la honte quand leur répertoire de ressources (Hannerz, 1983) a pu s'élargir, quand ils ont pu revendiquer des compétences propres. La honte l'a emporté sur l'estime de soi quand le répertoire de ressources des jeunes a diminué, quand ils ont eu le sentiment d'être incompetents, par exemple quand ils n'ont pas été suivis par les professionnels de l'insertion ou ont dû se débrouiller seuls. On a vu alors les jeunes passer du désengagement professionnel au réengagement dans les carrières d'adaptation à la précarité et dans les carrières d'intégration vers l'emploi salarié. Voc'action a été pour une majorité de jeunes un moment où ils sont passés du désengagement dans le travail au réengagement. Ils disent apprécier d'être obligés de se lever, d'être comme tout le monde, avoir pu sortir de leur isolement pour certains d'entre eux. Ils disent aimer le travail qui leur a été proposé dans le cadre de Voc'action, et s'y sont engagés.

Le travail d'aide-soignant plaît beaucoup à Abdel, il a toujours aimé travailler avec les personnes âgées. Il a beaucoup de contacts, se sent bien avec eux. Il apprécie les relations avec le personnel et les résidents : " Ils m'adorent, c'est bien, ça donne du courage, des ouvertures, ils t'encouragent en faisant des remarques gentilles sur moi, en appréciant mon travail, vous travaillez bien, on se sent bien avec vous, donc vous êtes quelqu'un d'aimable, ça te donne la force de bien faire, d'être à leur écoute " La tutrice est très contente d'Abdel, elle estime que le travail est dur, et qu'en plus Abdel fait preuve de bonne volonté, qu'il accepte d'aller partout, d'être mobile : " Pour moi personnellement il est à l'heure, ce n'est pas évident d'avoir les gens à

l'heure, il a toujours le sourire, même s'il est pressé, il donne l'impression de calme."¹²

Le travail est alors vécu comme la conquête de leur place dans la société, de leur autonomie; le travail c'est aussi affirmer le sens de l'honneur vis-à-vis de ses pairs, de sa famille.

"Quand on ne travaille pas on tente tout, on peut prendre du shit, on peut voler pour avoir des sous. Quand on travaille c'est fini, on arrête de voler, on se calme. Quand on ne travaille pas on craque. Au chômage on a besoin d'avoir de l'argent, moi je n'ai jamais eu les poches vides, c'était de l'argent sale. Mais je ne faisais pas de gros vols, je volais un walkman de 200F et je le vendais 100F, et j'avais 100F dans les poches, avec 100F je pouvais m'acheter des cigarettes, je pouvais aller au Macdo du quartier, ce n'était donc pas pour gagner beaucoup, mais pour avoir de la monnaie dans les poches. On vole par fierté, il y en a qui n'osent pas voler parce qu'ils ont honte de voler, ils préfèrent devenir SDF, tandis que nous on a la rage, on veut gagner des sous par n'importe quel moyen, on veut s'habiller, on veut montrer à nos parents qu'on n'est pas des clochards¹³. C'est simple tant qu'on n'a pas travaillé on fera toujours des conneries, mais on préfère gagner de l'argent propre, on veut travailler, gagner des sous, avoir une voiture, la vie ça passe vite, je ne veux pas d'une retraite minableC'est fini les bêtises, j'ai 23 ans, je vais avoir 24 ans c'est fini les petites conneries, avant je n'avais pas de souci, maintenant mes parents sont à la retraite et n'ont rien du tout, on ouvre un peu les yeux, mes parents quand j'étais petit me donnaient des sous, maintenant c'est à moi."

Les jeunes se réengagent facilement dans le travail quand il s'agit d'un travail pour lequel ils ont déjà été formés, qu'ils ont déjà exercé ou un travail auquel ils ont toujours aspiré et qu'ils n'ont jamais eu la possibilité de faire. Houria s'est complètement investie dans une petite société de travail de secrétariat; passionnée d'informatique elle apprend avec plaisir de nouvelles technologies. Maty aime tant travailler avec les personnes âgées qu'elle s'investit complètement.

" On fait les lits, la toilette, je m'occupe des personnes âgées, je sais quoi faire. Les infirmières repartent vite, ne s'occupent pas des malades, moi je prends sur mon temps de repos pour venir leur parler, je reste après mon travail jusqu'à 17 h ...J'ai l'habitude avec mes frères et sœurs, mes cousines, je m'occupe de mes cousins, petits cousins. Et

12 Les qualités qui sont appréciées sont donc des compétences relevant de la qualification sociale, de la ponctualité, tout en montrant une capacité de maîtrise de soi. On voit d'ailleurs qu'Abdel a bien conscience des qualités qui sont appréciées, puisque ce sont ces qualités d'investissement, de volonté qu'il dit chercher à mettre en avant.

13 Dans la galère il y a des hiérarchies et le SDF serait au bas de l'échelle. Dans la galère il y a une résistance pour rester comme tout le monde qui justifié le vol, fierté opposée à déchéance, vol est opposé à SDF,

puis ma grand-mère était aide-soignante, elle m'a beaucoup gardée, je suis souvent restée avec elle en Afrique ...Je vais passer le concours d'aide-soignante en Janvier. J'ai passé un concours à Paris, j'attendais qu'on me réponde ici pour une l'école de la Croix-Rouge sur Toulon, mais comme j'étais en vacances à Paris, j'ai trouvé une école qui me plaisait, mais cela coûte cher, 7200F les deux premiers mois, en tout 22000F ”.

Les jeunes se réengagent quand les tuteurs les aident, leur transmettent des savoirs, les encouragent et surtout leur donnent de l'autonomie. Un rapport de confiance mutuelle s'instaure entre les tuteurs et les jeunes qui redécouvrent alors le plaisir d'apprendre.

“ On tient à faire passer de la formation, sinon cela serait trop ingrat et cela ne servirait à rien, si je le fais balayer constamment, si je lui donne le mauvais boulot, cela ne lui plaira pas, et on sera tous les deux perdants, s'il apprend le métier, je peux lui donner d'autres choses à faire, et il vit ses heures de travail différemment. De plus c'est une manière d'apprendre le métier, avant il y avait un apprenti qui est passé ouvrier, un autre est passé OHQ, pour l'instant on a 100% de réussite, et on en est fier. Le but c'est de les rendre autonomes dans le métier ” (tuteur).

“ Ce métier me plaît, j'aime être aussi bien avec les enfants, que les personnes âgées, les adultes. Ce qui me plaît, c'est de pouvoir dire à la fin de ma journée : “ j'ai fait quelque chose de bien de ma vie, quelque chose de bien aujourd'hui, je ne suis pas restée sans rien faire, j'ai aidé quelqu'un, se rendre utile c'est important... Il y a une bonne ambiance, elles ont confiance en moi. “ Il y a deux aides soignantes pour 20 personnes âgées, il y a beaucoup de stagiaires (3 élèves infirmières, 2 aides soignantes, une puéricultrice, 4 personnes aux cuisines, 2 pour le service des petits déjeuners) des femmes de ménages et un infirmier. C'est super on rigole, on discute, pour faire passer la fatigue. Il n'y a pas de différence entre les stagiaires et le personnel, on travaille toutes avec l'envie de faire quelque chose de bien, il n'y a pas de différence, c'est pour ça que c'est bien, si on a des trucs à dire on le dit. On négocie le travail, on choisit les personnes que l'on veut soigner, on ne nous impose pas. Dès le départ ils m'ont mis à l'aise, rien qu'au départ de me dire bonjour, de me demander qui tu es, comment ça va, ensuite ils m'ont fait visiter le service, ensuite ils m'ont bien expliqué le travail, “je vais te montrer comment ça se passe, les personnes” ça m'a mis bien à l'aise”.

Cependant, même quand les jeunes s'engagent fortement dans un travail qui leur plaît mais où ils sont deux ou trois fois moins payés que les autres, ils le vivent encore comme disqualifiant. Si les jeunes, dans le cadre des stages ont pu retrouver un rapport "positif" au travail qui a participé à une forme de réhabilitation identitaire, ils ont retrouvé un peu d'estime d'eux-mêmes mais ils se sentent toujours pour la plupart disqualifiés.

“ Moi j'avais demandé au stage à être caissier et on m'a envoyé gondolier libre service, mais ce n'est pas un métier...on m'a aussi envoyé en boulangerie où je voulais faire la cuisson et on m'a mis à ranger les brioches, croissants”.

Plus les jeunes sont jeunes, plus ils restent mobilisés, actifs là où les plus âgés, ayant accumulé des expériences multiples, se démobilisent plus vite.

“ J'ai fait maison de retraite, clinique, hôpitaux, crèche, maternelle, la Croix rouge. J'aime bien les stages, ça me fait voir un peu tout pour pouvoir à la fin choisir. Pour mon prochain stage je veux trouver un autre stage pour avoir une autre expérience et peut être pouvoir travailler à la fin. Si je peux travailler, je prends et je n'irai pas à l'école d'aide-soignante. En plus pour les aides soignantes il n'y a que le privé qui embauche, le public n'embauche plus, les hôpitaux n'embauchent que ceux qu'ils connaissent, ils prennent souvent les enfants de la famille, c'est bidon. Dans le privé je pourrais travailler peut être en aide soignante, ils prennent parfois des aides soignantes sans formation, sinon en Ash ou Atecem, il faut passer le concours d'Atecem ”

Plus les jeunes ont appris à s'engager et se désengager de formes de travail précaire où ils n'étaient jamais embauchés, plus ils ont de difficultés à se réengager dans le travail à chaque nouvelle fois.

3 LA SOUMISSION DANS LE TRAVAIL

Certains jeunes, notamment dans les carrières d'adaptation à la précarité et dans les carrières d'intégration dans l'emploi salarié, veulent du travail à tout prix, et se montrent très soumis dans le travail. Ils acceptent toutes les règles au travail, arrivent à l'heure, respectent la hiérarchie de l'entreprise, prennent des initiatives, demandent toujours ce qu'ils peuvent faire. Les employeurs profitent parfois de la fébrilité de ces jeunes qui souffrent tant du manque de travail et leur font faire les tâches très dégradantes. Se soumettre dans le travail précaire signifie aussi accepter d'être réprimandé, d'être surveillé, humilié, et donc ne pas se sentir en confiance. La résignation, l'intériorisation de l'idée d'être incompetent apparaît à son paroxysme.

Daniel a pu être embauché dans un chenil où travaillait son frère sur un contrat CIE : il fait les boxes, nettoie, fait le ménage, lave les gamelles des chiens dans un chenil et ramasse les excréments par tous les temps et il dit : "Oui, mais même avant les espaces verts, je pensais travailler dans les animaux, au début je voulais travailler dans un zoo, et puis après j'ai commencé à regarder la nature et tout ça et j'ai commencé à travailler dans les espaces verts, et ensuite j'ai eu la

possibilité de travailler ici ...moi je suis un cas, je suis très nerveux et travailler dans une salle ce n'est pas possible, là je suis tranquille, il n'y a pas de bruit".

Ces jeunes ont tellement souffert d'être déjà humiliés dans d'autres situations de travail qu'ils en ont perdu toute capacité de révolte : ici la honte l'a emportée sur l'estime de soi, les jeunes ont complètement intériorisé le fait de faire des sales boulots. Mais certains jeunes apparaissent temporairement soumis au travail dans des stages qui dévalorisent leurs compétences en s'engageant faiblement dans le travail proposé : c'est le cas par exemple de Karim qui, titulaire d'un CAP/BEP en comptabilité et en restauration, devait être magasinier dans l'entreprise où il a fait son stage; finalement il a fait un travail de manutentionnaire dans la vente de chaîne hi-fi, TV avant d'accepter un CIE en tant que manœuvre dans l'entreprise de son beau-frère. Comme beaucoup de jeunes Karim donne l'impression de se résigner, comme s'il avait perdu le sens de l'honneur; comme beaucoup de jeunes de Voc'action cette résignation s'installe aussi chez eux après des drames comme la mort d'un père ou l'incarcération d'un frère. Mais cette résignation peut à nouveau se retourner en révolte : Karim "a pris un emploi coûte que coûte" et les professionnels de l'insertion ne sont pas sûrs qu'il tiendra son contrat.

4 L'ENGAGEMENT DISTANCIÉ DANS LE TRAVAIL

Dans les carrières d'intégration dans l'emploi salarié, même s'il y a un lien entre le travail demandé dans le stage et le niveau de qualification initiale les jeunes obtiennent toujours un travail déqualifié par rapport à ce qu'ils pouvaient attendre. Par exemple, Nourredine, titulaire d'un BTS en productique pensait qu'en sortant de l'école il allait devenir technicien-dessinateur; dans le cadre de Voc'action il aurait souhaité travailler dans un bureau d'études, mais ne trouvant pas sur la région PACA il a dû accepter de travailler dans l'usinage où il s'engage sur un mode distancié. Quand l'engagement dans le travail apparaît distancié, le travail ne prend qu'une valeur instrumentale pour les jeunes et on peut voir certains jeunes comme Nourredine rechercher le sens symbolique du travail dans un autre espace, par exemple dans l'association de promotion de la culture hip-hop qu'il a montée.

"Ce que je n'aime pas dans ce boulot, c'est qu'on est tout seul devant sa machine, ses pièces, de temps en temps ça discute, mais la plupart du temps on est seul, j'ai pris l'habitude dans mon association de côtoyer pas mal de monde, aussi ici c'est difficile"¹⁴

¹⁴ Ses activités bénévoles, l'ont certainement armé pour s'adapter dans le travail, mais il y a une trop grande distance entre le monde de l'usine et le monde associatif, il a alors du mal à s'adapter au travail à l'usine, même s'il se débrouille bien.

Les jeunes contrôlent aussi leur engagement par peur d'être pris encore une fois pour un "jobard", c'est-à-dire celui à qui on fait croire qu'il sera embauché et qui ne l'est pas. Ici il apparaît bien que l'épreuve de la précarité altère l'engagement professionnel. Même quand les jeunes font ce qu'ils aiment au plus près de la formation acquise certains développent des stratégies de protection d'eux-mêmes sans jamais avoir complètement confiance dans ce monde du travail où ils n'ont pas encore leur place.

“ Je me dis d'un côté c'est bête, mais d'un autre c'est bien, cela serait bien de tout lui montrer pour qu'il se dise que je suis le garçon qu'il lui faut, mais au cas où il me fait des promesses dans le vent qu'à la fin je ressorte une main devant, une main derrière et tout ce que j'aurais fait n'aurait servi à rien, voilà pourquoi je garde mes distances mais tout en lui montrant que je sais travailler, il faut avoir du vice dans ce métier en boulangerie, il faut être malin, moi je suis un stagiaire, si je lui montre que je sais tout faire, je serais obligé de faire mon travail et aussi un peu celui du responsable et celui de l'ouvrier et à la fin je me serais retrouvé avec mon travail plus le leur et eux seraient restés tranquilles, à travailler doucement et moi je courrais à droite, à gauche, je cavalerais, il faudrait que j'enchaîne les choses les unes après les autres, cela fait que je n'aurais pas le temps de prendre ni mon temps, ni de voir ce qui se passe, j'aurais travaillé sans rien regarder, sans rien apprendre, je ne voulais pas être comme cela pendant mon stage, et qu'à la fin je ressorte une main devant une main derrière. Mais une fois embauché je ferais différemment, je ferais le maximum, mais comme je ne suis qu'un stagiaire je ne veux pas me donner à fond”.

Quand les jeunes savent qu'ils ne seront pas embauchés, ils ne s'engagent pas complètement mais ils peuvent développer une capacité cognitive à saisir les situations susceptibles de rendre visibles leurs compétences. L'estime de soi se traduit par le rejet de certaines formes d'imposition ou d'exploitation dans le travail.

Enfin quand les employeurs délèguent aux jeunes du Voc'action du "sale boulot", c'est-à-dire ici des tâches qui symbolisent quelque chose de dégradant, les jeunes ne s'engagent pas tous dans le travail.

“ Sans exagérer c'est un peu moi qui fait le sale boulot, je fais beaucoup de choses que je ne devrais pas faire, mais je le fais parce que je n'ai rien à foutre, les vendeurs doivent déballer les fournitures, normalement c'est au vendeur à le faire, mais c'est moi qui me tape les déballages, je veux bien leur filer un coup de main je m'en fous, mais si je le fais c'est pour essayer de gagner une place, je fais beaucoup de choses que je ne devrais pas faire mais c'est pour me faire une place, sinon je les enverrais balader, les déballages des fois je les envoie balader, les déballages ils se les tapent tout seuls, il y a des trucs que je ne devrais pas faire mais je les fais parce que je n'ai rien à foutre, il n'y a personne qui vient, je m'ennuie, aussi je fais à leur place, ils profitent

qu'il y a un stagiaire, au début c'est pour filer un coup de main mais quand je vois qu'ils abusent je les envoie balader".

5 LE NON-ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Dans les carrières de résistance à la précarité, où le rapport au travail apparaît complètement fragmenté du fait que les jeunes n'ont jamais vécu d'expériences où les dimension instrumentale, sociale et symbolique du travail étaient réconciliées, les jeunes ne s'engagent pas dans ce qu'il leur est proposé : ils ne se présentent pas aux rendez-vous d'embauche, ils quittent les lieux de stage au bout de quelques jours, ou bien les jeunes s'absentent des stages sans donner d'explications.

" Je devais le rencontrer, il s'est présenté d'abord une demi-heure avant le rendez-vous, puis il est revenu juste au moment où je m'étais absentée quelques minutes pour garer ma voiture, il a dit qu'il allait faire un tour mais il n'est pas revenu. Il n'avait déjà pas été à un rendez-vous d'embauche, et vient donc de ce fait de laisser partir un emploi qui lui convenait. Le patron avait téléphoné pour dire que ce jeune avait un profil intéressant, et qu'il lui fixait un rendez-vous pour le lendemain. Ce jeune a tout et il foire bêtement, aussi quand je l'ai vu je l'ai jeté, j'étais folle, on ne sait plus. C'est fini l'employeur ne le prendra plus " (le formateur).

Ces jeunes ont appris à fonctionner dans différentes formes de travail et d'activités à la fois (légitimes et moins légitimes), à jouer plusieurs rôles sociaux en même temps où ils sont plus ou moins engagés. Ils ne savent pas encore s'engager dans une activité principale. Par exemple Gilles travaille à la fois au noir dans un commerce, danse et monte des spectacles sur son quartier où il fait aussi de la mécanique : il est donc mobilisé sur différents espaces où il tient un rôle différent à chaque fois. Ces jeunes-là peuvent alors être intéressés par le travail proposé mais pas prêts à s'engager, oscillant entre différents types de projets : Gilles voudrait à la fois développer son association de danse dans sa cité, créer une entreprise de moto-mécanique ou peut-être devenir vigile ou bien devenir éducateur; et comme d'autres jeunes, il exprime son plaisir d'apprendre la soudure, son plaisir de travailler qu'il a appris enfant avec un père ouvrier agricole mais il dit : *"Je sais que je peux trouver du travail mais c'est toujours du noir"* et il exprime sa déception de n'avoir rien trouvé avec Voc'action, ils ont le sentiment que leur est toujours refusé le droit d'apprendre.

Chapitre 3 : Le travail d'insertion dans Voc'action

Face à une crise de l'emploi stable, au développement de la précarité, le rôle des professionnels de l'insertion au contact des jeunes devient de plus en plus multiforme, du fait de la diversité de plus en plus grande d'attentes sociales. La définition des professionnalités et des métiers est mouvante et les compétences se construisent dans des contextes d'incertitude. Leurs identités sociales sont mises à l'épreuve quotidiennement, fragilisées, voire précarisées.

1 LES PARADOXES DE L'INSERTION DANS VOC'ACTION

On rentre dans un système de relations complexes (Jobert, 1992) où les différents acteurs publics développent des stratégies en fonction d'intérêts divers, interprètent le dispositif Voc'action sur des modes pluriels. Les professionnels de l'insertion ont dû adapter le cahier des charges à chaque site. Le travail d'insertion pour les formateurs est apparu difficile dans le sens où ils devaient valoriser des compétences construites "à côté" du système scolaire quand les employeurs, à qui ils ont affaire tous les jours, regardent d'abord et avant tout le niveau de qualification technique des jeunes : *"Pour les employeurs un haut niveau de formation est une preuve que le jeune a été au-delà, qu'il a voulu poursuivre, qu'il a cherché, qu'il a voulu se former"* (formateur). Moins les jeunes sont formés, plus les employeurs jouent là dessus pour ne pas les embaucher, présupposant une certaine vulnérabilité du jeune. De plus les exigences des employeurs ne cessent de croître : la formation, même qualifiante, ne paraît pas adaptée aux exigences du milieu professionnel; le niveau des connaissances et de diplôme est important pour l'employeur, même pour un contrat de qualification. Les employeurs exigent des niveaux de qualification et des connaissances techniques toujours plus élevées pour des postes de plus en plus élevés : *"Il y a ce double aspect, par moment on se demande s'ils ne veulent pas la perle rare, parfaite"* dit un formateur. A chaque métier est attendue une formation précise, ce qui n'était pas le cas avant : dans certaines filières de métiers on pouvait rentrer dans la profession sans formation et apprendre sur le tas, ce qui est de moins en moins le cas. Tout se professionnalise, y compris le métier d'agent de service dans les écoles maternelles, métier qui exige des connaissances obligatoires, nécessaires.

Et pour travailler ensemble les formateurs ont dû gérer ces paradoxes de l'insertion en coordonnant des compétences hétérogènes, des prestations, des engagements, des pouvoirs d'intervention différents

(Joseph, 1994). Mais ils ont dû apprendre et réapprendre tous les jours à coopérer à partir de situations répétées d'échanges et de tensions entre eux et avec les jeunes (Warin, 1992). La définition d'un espace de coordination autour de la gestion des situations de précarité et de chômage suppose que les formes de concurrences, les hiérarchies implicites entre les différents acteurs institutionnels s'abolissent un moment pour créer des accords entre les jeunes, les organismes de formations, les ANPE et les entreprises. Ces habitudes de travail ne sont pas encore apparues vraiment intégrées. Dans les situations-limites les professionnels de l'insertion ont dû élaborer alors des "cadres d'urgence" (Payet, 1995) pour redéfinir des modes d'action commune, par exemple quand ils se sont trouvés face aux attitudes racistes de certains employeurs. Les formateurs ont dû définir des aires d'action partagées au delà de leurs divergences, de leurs différentes façons de faire; ils ont dû s'adapter aux façons de travailler des entreprises tout en considérant les aspirations des jeunes. Il semblerait que cette part de travail ne soit pas toujours apparue visible ou ait été parfois mal perçue par les institutions dont ils dépendent. Certains professionnels de l'insertion n'ont pas toujours eu le sentiment d'avoir été légitimés dans l'entreprise morale qui leur a été demandée : "remettre sur rails" des jeunes abandonnés dans le système scolaire, dont personne ne s'est occupé pendant des années. Et là où les organismes de formation ont été jugés sur leurs résultats à partir des pourcentages d'insertion, les formateurs attendaient d'être plus valorisés dans leurs pratiques. Les formateurs ont eu parfois le sentiment de travailler de manière fragmentée, de manquer de temps pour préparer les entreprises à accueillir les jeunes. La majorité des formateurs se sont trouvés aux prises avec les paradoxes de l'insertion, c'est-à-dire pris entre l'injonction à insérer des jeunes faiblement diplômés, abîmés par la précarité, revendicatifs et imprévisibles dans leurs projets, là où les entreprises cherchent des jeunes dociles, prêts à se conformer aux règles du travail comme s'ils n'avaient rien vécu auparavant, et une main-d'œuvre à bon marché.

"Je me suis positionnée à l'UP pour cette action, parce que je pense qu'il y a des choses à faire au niveau des jeunes...il y a quelque chose qui ne va pas dans notre société, il y a un trop gros décalage entre l'enseignement, la société et les jeunes. On met trop les jeunes dans un monde à part, ils ne sont pas intégrés à la société, et s'ils ne sont pas intégrés à la société, ils risquent de l'être encore moins dans le monde du travail. Les entreprises qui se sont engagées avec Voc action, ont signé un contrat moral avec les jeunes pour essayer de leur montrer ce qu'est une entreprise, pour leur donner des atouts pour qu'ils puissent s'intégrer dans le monde du travail. On est responsable. Souvent les entreprises prennent les stagiaires en cursus scolaire pour faire plaisir, c'est désastreux, ça ne reflète absolument pas la réalité d'une entreprise, c'est désastreux sur les stagiaires. Le gros problème des entreprises c'est qu'elles veulent prendre des stagiaires qui ont une formation de base solide, c'est un moyen détourné pour avoir un personnel à moitié prix" (tuteur).

2 LES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION FACE AUX JEUNES

Le travail d'insertion se construit dans l'agencement des différents modèles d'action chez les professionnels de l'insertion. Il faut s'inscrire dans une conception de l'action située et normée pour distinguer les différents registres des compétences des professionnels de l'insertion (Roulleau-Berger, 1994) dans Voc'ation :

- ← Le registre contractuel où la compétence consiste à définir, expliciter avec les jeunes les termes du contrat qui les lie à Voc'ation.
- ← Le registre technique où la compétence consiste à enregistrer, à recueillir les renseignements nécessaires pour l'obtention d'un emploi ou d'un stage de formation.
- ← Le registre civil où la compétence concerne les échanges de politesse, les amabilités, les menues marques de respect.

Ces registres vont s'articuler pour donner lieu à différents figures d'action : le modèle de la solidarité, le modèle de la coopération négociée, le modèle du soupçon, le modèle de la fermeture.

a)-Le modèle de la solidarité

Dans le modèle de la solidarité, les professionnels de l'insertion s'engagent vis-à-vis des jeunes en essayant de proposer aux jeunes un contrat qui permette une valorisation de leur projet. Ils cherchent à trouver un "bon" ajustement entre les ressources réelles des jeunes et des opportunités en matière d'emploi ou de formation. Ils développent une relation personnalisée, valorisée avec les jeunes. Ce modèle de la solidarité se construit d'abord avec les jeunes dits "proches de l'emploi", c'est-à-dire "bien diplômés" et disposant d'expériences professionnelles, ayant un peu perdu l'estime d'eux-mêmes. Les formateurs essaient alors de les faire passer de la honte à l'estime d'eux-mêmes; là où les jeunes ne donnent à voir qu'une image négative d'eux-mêmes, les professionnels de l'insertion tentent d'y substituer des images positives. Quand ils réussissent, on ne peut jamais savoir si ce succès reste présent le temps de l'action ou perdue au-delà.

" Au début cela a été très dur pour entrer en relation avec elle, on ne pouvait pas lui parler sans qu'elle agresse en retour, tout ce que les animateurs disaient ne servait à rien. Elle était très négative. Mais petit à petit elle s'est détendue, elle s'est très bien intégrée au groupe, elle rigolait beaucoup. Au départ elle avait un visage dur, très fermé, qui n'était pas accueillant, et au fur et à mesure du stage elle s'est

détendue, elle blaguait, et vers la fin elle rigolait beaucoup, et acceptait ce qu'on lui disait " (formateur).

Les professionnels de l'insertion doivent ensuite gérer des relations complexes entre des employeurs et des jeunes "aux identités blessées". Par exemple, des jeunes qui ne connaissent pas d'univers social protégé, qui ont toujours dû affronter des institutions diverses, éprouvent certaines difficultés à accepter des formes de protection sociale, comme le paternalisme de certains employeurs par exemple. Alors les formateurs essaient ici d'élaborer des normes intermédiaires pour recréer du lien entre des mondes disjoints, conscients que les jeunes ayant intégré l'idée qu'il n'y avait pas de place pour eux tendent à s'éliminer d'eux-mêmes des mondes de la production.

"Mais sur ce plan il a cependant bien évolué, au début il quittait l'entreprise comme il voulait sans rien dire, il nous disait : "ils me considèrent mal, je ne rentre pas dans leur jeu, ils n'ont pas à me parler comme cela, je ne fais que de l'emballage, je ne suis pas là pour ça". De plus avec sa spécialité, sa formation, il ne peut tomber que sur des entreprises artisanales, familiales avec un fort côté paternel, ses relations au chef sont difficiles, il a de grandes difficultés pour comprendre et accepter le niveau d'exigence du poste, du chef, sa place d'apprenti, de stagiaire. Il s'est mieux senti dans la dernière entreprise, dans les autres il a eu beaucoup d'absences, soit parce qu'il avait des problèmes avec la hiérarchie, soit parce que le boulot ne lui convenait pas vraiment. Mais c'est plus un problème de hiérarchie, de considération de sa personnalité. Quand cela ne colle pas, il désinvestit. Cela pose beaucoup de problèmes pour une embauche. Il supporte la hiérarchie, ne la remet pas en cause, mais c'est plus dans les attitudes, il interprète mal un geste, une parole, c'est un manque d'habitude, en effet un chef de chantier a toujours un côté paternel, il prend le rôle de quelqu'un qui sait, qui a le savoir, qui est formé, et c'est difficile pour les jeunes d'accepter cela" (formateur).

Dans Voc'action les professionnels qui agissent sur le modèle de la solidarité passent beaucoup de temps avec les jeunes, s'engagent fortement à leur égard. Les jeunes se sentent respectés dans leurs intentions et leurs façons de faire par des professionnels de l'insertion qui prennent en considération leurs identités personnelles en restant attentifs à leurs façons de se présenter, de se montrer.

"Elle veut être éducatrice, mais en discutant avec les animateurs, et après avoir été en stage, elle s'est rendue compte que ce projet était long à se mettre en place. Elle a donc construit des étapes : dans un premier temps elle veut avoir une expérience avec les enfants qui lui permettra par la suite de s'orienter vers un poste d'aide-éducatrice, et de passer son BAFA. Elle s'orienterait maintenant plutôt vers monitrice éducatrice. Au départ elle ne savait pas comment construire ce projet, elle voulait être monitrice éducatrice, sans savoir comment y arriver. Elle voulait utiliser Voc'action pour repasser le bac,

se réorienter et présenter le concours d'éducatrice. Avec la construction du portefeuille de compétences elle s'est rendue compte qu'elle n'avait pas de connaissances de terrain pour se présenter au concours de moniteur spécialisé, alors que la plupart des gens qui se présentaient avaient déjà fait des colonies, avaient eu des expériences d'animation, elle s'est donc rendue compte qu'il lui fallait avoir un vécu dans ce domaine pour réussir l'examen et passer l'entretien de motivation. Et après son stage dans une halte-garderie elle a pensé qu'elle allait trop vite, elle a accepté de recommencer depuis le début, aussi elle cherche à devenir monitrice éducatrice, pensant qu'elle n'aurait pas pu se retrouver directement sur un poste d'éducateur" (formateur).

Dans le modèle de la solidarité certains professionnels de l'insertion apparaissent comme traversés par les contradictions économiques qu'ils semblent vivre parfois comme des drames personnels (Bourdieu, 1993). Au cours de l'action, des formateurs engagés vis-à-vis des jeunes ont pu être très angoissés, avoir des problèmes de santé liés au stress, certains ont disparu comme ce vacataire parti sans rien dire. Ils se sont placés dans une relation de complicité avec les jeunes pour répondre "à tout prix" à leur demande, leur perception des compétences des jeunes s'est parfois brouillée et c'est là qu'ils ont pu se trouver dans l'incapacité de répondre aux jeunes conformément à leurs attentes.

b)-Le modèle de la coopération négociée

Dans le modèle de la coopération négociée l'ajustement entre les ressources des jeunes et les opportunités en matière d'emploi ou de formation s'est fait souvent dans Voc'action à coups de conflits où les jeunes, souvent les plus revendicatifs, cherchent à imposer aux professionnels de l'insertion leurs expériences et leurs compétences. Le droit à l'hésitation revendiqué par les jeunes a dû être entendu par les professionnels de l'insertion.

"Il a de nombreuses compétences en tant que menuisier, aluminium, bois. On lui a conseillé aussi de voir dans le secteur artistique, il fait de la sculpture, il a un CV très important. Au départ il était très revendicatif, dans l'opposition, il avait été très virulent lors de la rencontre et petit à petit, à force de s'investir dans des recherches, il a su se saisir de ce qui lui était proposé. On pensait qu'il n'était pas mobile, parce qu'au départ il recherchait uniquement dans le quizième, mais il avait déjà une ouverture sur l'extérieur, il participait aux Tchatchades à l'Estaque, militait dans une association de sa cité. Il avait des réticences par rapport à l'emploi, mais il a des tas de compétences, une aisance dans la communication, des idées et aussi des compétences techniques, il est volontaire, motivé, il avait des petits retards en entreprise mais dans l'ensemble il a eu une bonne évaluation" (formateur).

La coopération négociée se définit alors à partir d'une reconnaissance mutuelle des compétences des uns et des autres. Tant que les jeunes ne se sentent pas légitimés dans leurs expériences et leurs compétences, rien ne peut se négocier.

“ Il a pris ses initiatives tout seul, on le voyait, ne le voyait pas, il nous disait qu'il était dans une entreprise. Au départ on a eu avec lui un rapport de force, il nous remettait en cause, nous interpellait en disant : “ vous réfléchissez à ce que vous dites, est-ce pertinent votre idée ? Réfléchissez, vous êtes en train de vous contredire ! ”. Il prenait cette position parce qu'il avait besoin de faire sentir au groupe et à nous même qu'il avait une réflexion intense, profonde, capable d'abstraction, il avait aussi des idées préconçues, mais c'était impossible à lui faire reconnaître, c'était toujours nous qui ne comprenions pas, il était très hermétique à tout apport d'idées, persuadé qu'il avait beaucoup de connaissances et de savoir, il voulait prendre notre rôle, il se mettait sur le même plan que nous, il n'acceptait pas son rôle de stagiaire, il était très sûr de sa valeur ” (formateur).

Ici les jeunes imposent aux professionnels de l'insertion d'être respectés et considérés.

c)-Le modèle du soupçon

Dans le modèle du soupçon, la compétence contractuelle des professionnels de l'insertion est fondée sur une séparation des rôles. Les jeunes sont vus comme des "combinards", plus ou moins désocialisés qu'il faut contrôler.

"Namia est une consommatrice d'heures de formation, elle est sorti de Voc'action avec un projet de formation mais son objectif est de faire des gosses et cherche à obtenir l'allocation de parent isolé" dit un agent ANPE. Par ailleurs elle a été accusée d'avoir volé des croissants et des parts de galette des rois le jour d'un pot . Namia s'en est plainte.

On ne connaît pas la réalité, mais quels que soient les faits, un jugement définitif a été porté sur Namia, elle a été de fait exclue de Voc'action sans que ce soit dit, sans que des discussions aient eu lieu avec elle.

Dans le modèle du soupçon, les professionnels de l'insertion ont très vite le sentiment d'être "bananés".

"Il n'a pas conscience de l'effort à fournir dans le travail, il a du mal à avoir conscience des exigences du travail, de l'effort à fournir pour être rentable pour l'entreprise, il a été surpris à dormir sur le bureau du DG, il était fatigué, il dormait, il est adorable, très gentil, mais trop insouciant. Le deuxième stage il s'est arrangé des horaires à

lui, sous prétexte de problème de transport, il travaillait 2 heures par jour. Il était assez filou pour s'arranger à travailler qu'une heure et demi par jour, il a dit à son patron qu'il habitait loin et qu'il lui fallait beaucoup de temps de déplacement, il a inventé à son patron une fausse adresse pour justifier de très longs déplacements" (formateur).

Les jeunes ne se sentent pas toujours respectés dans la façon dont on s'adresse à eux.

Il est proposé aux jeunes des stages qui n'apparaissent pas toujours adaptés à leurs aspirations. Les professionnels de l'insertion, quand ils agissent sur le modèle du soupçon, semblent avoir une perception très partielle des compétences des jeunes liée notamment à la difficulté de reconnaître une pluralité d'activités non hiérarchisées entre elles présentes dans les carrières des jeunes.

"Il n'a pas fait de dossier pour entrer à Voc'action, il est dans le système D, il trouve des petits boulots au black, il n'est pas repéré par les services sociaux, il n'a jamais demandé d'aide, c'est quelqu'un qui est dans le système, il se débrouille, il vit en parallèle" (formateur).

"Elle a disparu, n'en parlons pas ! Elle n'a jamais eu la volonté de s'insérer, depuis le début, chaque fois que je l'avais en entretien elle ne me parlait que de son amoureux, elle était amoureuse d'un stagiaire, elle me demandait même de le faire revenir de l'entreprise pour le voir, c'est celle qui nous avait annoncé un mois avant la fin de Voc'action qu'elle avait un emploi sûr pour qu'on lui foute la paix, et au dernier moment on s'est aperçu que ce n'était pas ça, elle veut se marier, sa culture c'est se marier, et elle ne s'est pas adressée non plus au bon interlocuteur, nous ne sommes pas une agence matrimoniale".

Dans le modèle du soupçon les changements de projet sont mal perçus par les professionnels de l'insertion qui ne semblent pas toujours prendre en compte les doutes et les angoisses des jeunes.

"En fin de cursus la pirouette qu'elle a trouvée c'est la création d'entreprise, elle a changé de projet, alors qu'elle n'avait pas une bonne évaluation dans le suivi de sa formation, elle veut créer sa propre affaire et veut dépendre de personne dans le travail" (formateur).

d)-Le modèle de la fermeture

Dans le modèle de la fermeture les professionnels de l'insertion, après s'être engagés vis-à-vis des jeunes, renoncent à s'occuper d'eux, convaincus qu'ils "se font avoir" ; ils s'en désintéressent et ne leur proposent plus rien.

"Laetitia est une consommatrice du système, elle navigue entre les services sociaux. Quand les jeunes ont choisi cette voie-là, et bien,

qu'ils se démerdent ! : " c'est un choix, ils l'assument ou alors ils mettent toute leur énergie à trouver un projet, à le réaliser, à savoir comment ça fonctionne et quel droit ils pourraient avoir " (formateur).

Les projets des jeunes sont généralement évalués " à la baisse". L'ajustement entre les ressources réelles des jeunes et des opportunités en matière d'emploi ou de formation n'apparaît pas conforme aux attentes des jeunes. Les jeunes alors résistent et peuvent se trouver parfois qualifiés de "jeunes à problèmes", "en difficulté psychologique".

"Même si Aden a des compétences certaines en animation, il a bien réussi son stage dans l'association enfantine, mais il refuse d'en faire son métier, il voudrait créer une association "intercom" où tout le monde pourrait venir communiquer, échanger dans un lieu avec un travail autour du livre où il y aurait des formateurs qui viendraient bénévolement donner des cours. Ce projet peut être cohérent, et valable dans l'absolu, mais cela reste encore au niveau du projet. De plus il y a un problème de personnalité qui rend difficilement réalisable ce projet. Il a soumis ce projet à une association où il faisait son stage, et il s'est plaint que les responsables lui avaient pris son projet qu'il avait tapé sur l'ordinateur. Mais les responsables de cette association disent n'être pas parvenus à comprendre le projet d'Aden" (formateur).

Chez un même acteur il y a souvent oscillation entre les différents modèles d'action. Selon les situations d'interactions avec les jeunes, les employeurs, les autres professionnels, tel modèle l'emportera sur tel autre. Cependant certains acteurs agissent plutôt sur le modèle de la solidarité, de la coopération négociée ou de la complicité là où d'autres travaillent plutôt sur le modèle du soupçon ou de la fermeture. L'histoire sociale, professionnelle et politique des professionnels de l'insertion agit sur leur façon de faire leur travail d'insertion.

3 COMPÉTENCES RECONNUES

Plus les jeunes de Voc'action ont vécu des expériences de travail précaire, plus leurs aspirations sont floues, plus les jeunes semblent pris dans un état de flottaison occupant une position de surnuméraires (Castel, 1995) et moins les formateurs peuvent intervenir. Le jeune dit "je nage" (autrement dit je flotte) le formateur dit "elle est éparpillée". Cette situation ne permet pas aux formateurs de reconnaître alors les compétences des jeunes qui, eux-mêmes, ne peuvent énoncer leurs aspirations que de manière approximative.

Houria : " Moi non, mais j'ai des frères qui travaillent au centre social à aider les autres, qui ne traînent pas dans le quartier. Mais moi je n'y vais pas, ce sont plus les garçons ".

La tutrice : " Et pourtant ça te mettrait le pied à l'étrier, ça te permettrait d'avoir une autre vue sur ce que vous voulez faire, d'avoir plus de pertinence au niveau source d'information, il faudrait que tu trouves à faire quelque chose ".

Houria : " Ce que j'aimerais faire, c'est un stage, mais je suppose qu'ils vont encore vouloir que je fasse un stage de secrétariat, j'aimerais faire un stage dans un centre pour handicapés, enfants, dans une crèche, mais il faut avoir un diplôme ".

La tutrice : " Il faut maintenant que tu ailles te renseigner, mais il faut te prendre par la peau des fesses et dire : " Maintenant j'y vais ".

Houria, je vous donne une méthode : prenez un agenda et tous les jours fixez vous des objectifs, tous les jours quelque chose à faire, vous êtes en train de vous éparpiller ".

Houria : " Je nage, j'ai plein d'idées mais là où je vais on me renseigne mal, l'ANPE et la mission locale. Mais je sais ce que je veux faire, le problème on ne me dit pas ce qu'il faut, il est là le problème, tout ce que j'ai appris c'est par des copines, c'est par hasard, je rencontre quelqu'un je commence à parler et on me donne des indications : " Tu vas là-bas, tu te renseignes " et, j'ai une amie dans mon quartier qui sait tout, elle a le DEFA, mais on ne se voit pas ".

La tutrice : " Elle n'a pas de but au jour le jour, je le sens bien, elle vient travailler mais ce n'est pas bien précis dans sa tête, elle nage, comme elle le dit, je le ressens bien elle nage complètement ".

Houria : " C'est vrai, (silence) je ne sais pas où m'adresser déjà ".

La tutrice : " C'est vrai que c'est très difficile d'avoir la bonne information, même moi il y a des choses que je ne sais pas, il faudrait passer beaucoup de temps pour avoir les bonnes informations, pour avoir le petit bout d'information qui manque il faut remuer ciel et terre ".

Les orientations forcées dans l'institution scolaire que la majorité des jeunes de Voc'action a eu à vivre ont empêché l'émergence de leurs aspirations qui surgissent alors à nouveau de manière fragmentaire dans des projets professionnels disjoints des formations initiales. Les professionnels de l'insertion doivent alors gérer les effets des orientations scolaires dans le déroulement des carrières des jeunes. Ils reconnaissent alors en premier lieu les compétences scolaires, puis techniques et selon qu'ils agissent sur le modèle de la solidarité, de la coopération négociée sur le modèle de la fermeture ou du soupçon ils pourront reconnaître ou non les compétences de l'expérience, communicatives ou urbaines. Les professionnels qui agissent sur le modèle de la solidarité se distinguent par leur capacité à reconnaître une diversité de compétences chez un même individu. Par exemple, les jeunes qui ont monté des associations comme Kader, par exemple qui a créé une association de promotion du hip-hop, ont été reconnus comme ayant construit des compétences à côté des compétences scolaires.

Les professionnels de l'insertion se heurteront souvent à des résistances fortes du côté de l'entreprise qui ne sait pas reconnaître cette diversité

de compétences même quand les tuteurs se présentent comme favorables aux jeunes.

La formatrice : " c'est lui qui s'est trouvé le stage tout seul ".

Le tuteur : "c'est bien, on voit qu'il a de la volonté, qu'est ce qu'il a comme diplôme ? ".

La formatrice : "il n'a pas de diplôme Patrick mais il fait beaucoup de mécanique au niveau cyclo, moto. Il a tout fait, il a commencé par avoir un CAP de boucher, mais il a laissé tombé, Il s'occupe d'une association qui apprend la danse à des jeunes, et puis c'est la mécanique qui l'intéresse, mécanique ciblée sur les motos. Il voulait même ouvrir sa propre entreprise de moto-mécanique. Il voit loin, il a fait espace vert, il a fait beaucoup de petits boulots, de stages comme ça à droite à gauche. Au niveau de la mécanique dans la cité c'est lui qui répare toutes les mobylettes ".

Le tuteur : " Mais il a fait des écoles, une formation de mécanique ? Ça il faudrait qu'il le fasse, parce que c'est important d'avoir des bases, bien sur on peut bricoler, mais cela ne sera que du bricolage si on n'a pas la théorie, il faut savoir pourquoi et comment les choses marchent. C'est seulement à partir de là qu'on peut faire pas mal de choses. Il y a une différence entre mécanicien et bricoleur, ce sont deux choses différentes. Mais en ce moment il est dans une école "

La formatrice : " non pas du tout, il est demandeur d'emploi "

Le tuteur : "mais quel âge a t'il ? "

La formatrice : " 22 ans cette année "

Le tuteur : " Remarquez qu'il existe des écoles pour adultes, il faudra qu'il en suive une, parce qu'avec un diplôme il s'en sortirait mieux que sans rien, ce ne sont pas les stages qui lui apporteront quelque chose. Un patron pour l'embaucher ne regardera pas s'il a fait des stages ou pas, il demandera s'il a une qualification¹⁵ ".

La formatrice insiste sur son expérience en mécanique, elle tente de défendre les qualifications de Patrick mais pour le tuteur il y a une différence entre l'expérience acquise sur le tas seul et le diplôme : " La mécanique comme je vous dis, il y a mécanicien puis bricoleur, ce sont deux choses différentes "¹⁶.

Plus les niveaux scolaires sont élevés, plus les formateurs reconnaissent les autres compétences.

¹⁵ Il y a une assimilation qui est faite entre qualification, diplôme, compétence. On voit ici l'insistance du tuteur à poser la question sur le diplôme, combien ce dernier est une porte d'entrée pour une première embauche, ensuite l'expérience professionnelle comptera plus que le diplôme. Pour qu'une expérience soit reconnue il faut qu'elle se fasse dans un cadre légitime et reconnu comme le milieu de travail,

¹⁶ Sur le plan de la légitimité des compétences, il est important de remarquer que les compétences acquises hors d'un cadre traditionnel où l'apprentissage cognitif est reconnu comme tel, ne peuvent être légitimées et sont rejetées du côté du bricolage.

"Donc au départ il voulait trouver un emploi correspondant à son niveau. Petit à petit il a fait tout un travail de réflexion sur la situation des entreprises de la région et des types de postes disponibles sur la région. Il s'est rendu compte que les postes qu'il visait étaient en nombre limité, qu'il devait partir de la région pour avoir un poste correspondant à sa qualification et son ambition professionnelle, mais comme il voulait rester sur la région à cause de ses engagements il a accepté l'idée de prendre un poste inférieur à son niveau tout en cherchant ensuite à évoluer au sein de l'entreprise. Il a dû se repositionner, il pensait en sortant de l'école qu'il allait de suite être technicien-dessinateur. Mais il n'a pas vécu ce repositionnement comme une dévalorisation, à l'inverse d'Abdel qui est plus solitaire, plus renfermé. Nourredine est dans un réseau, il sait négocier des budgets avec des élus locaux, il a déjà une position. Il peut avoir alors un jugement de réalité, mais pour cela il a fallu qu'il aille sur le terrain, qu'il rencontre les entreprises et qu'il se rende compte que les bureaux d'étude dans la région ne sont pas comme il le pensait. Il a eu cet apprentissage de terrain. Il a intégré cela sans infériorité, parce qu'il a une autre implication ailleurs qui l'a mûri et lui a donné confiance en lui, il sait ce qu'il vaut, il est reconnu, son association prend de l'ampleur, il y travaille énormément, il veut jouer un rôle social par rapport aux petits du quartier pour qu'ils puissent s'en sortir aussi.... Il est gestionnaire d'une association, association qui met en place et anime des ateliers d'écriture, de rap et de danse hip-hop avec les jeunes de 12 à 18 ans. Il fait aussi du maintien scolaire pour les jeunes du quartier, il a une implication par rapport aux jeunes dans différents niveaux, (prévention, soutien scolaire), il est très impliqué au niveau social, il fait lui même du rap, il est musicien, il fait partie d'un groupe en plus de l'association, il est vraiment très impliqué. Il habite dans le troisième, mais il va dans les cités. Il peut transférer ses capacités de réflexion dans son travail ou pour élaborer son projet professionnel, il a compris avec son association que toute chose doit être construite, qu'il faut négocier, apporter des arguments en cas de refus et que si le projet n'arrive pas à déboucher il ne faut pas se buter, il faut revoir la situation, sinon on n'évolue pas. Il a cette conscience Il a une très grande ouverture d'esprit, il est à l'affût d'une connaissance nouvelle, d'une idée nouvelle, d'une réflexion. Il est très sérieux, il a conscience de son environnement. Il est différent de la plupart des jeunes qui restent confinés dans le quartier, qui ont un environnement limité, ne connaissant même pas leur ville. Lui c'est quelqu'un qui se déplace, est autonome, il ne se contente pas des choses, il va au devant des choses, il est dynamique dans ce sens." (formateur).

Les professionnels de l'insertion qui agissent sur le modèle de la solidarité ou de la coopération négociée tentent de combler les déficits de reconnaissance sociale dont souffrent les jeunes là où ceux qui agissent sur le modèle du soupçon ou de la fermeture se tiendront à distance des jeunes.

4 LES JEUNES FACE AUX PROFESSIONNELS DE L'INSERTION

Le travail d'insertion a lieu autour de peurs, de quiproquos, d'adhésions et de mises à distance dans les interactions entre jeunes et professionnels de l'insertion. Les formateurs répondent de manière différente aux demandes des jeunes. La reconnaissance des compétences des jeunes construites à côté des compétences scolaires, dépend aussi largement de la manière dont les jeunes les donnent à voir dans leurs interactions avec les professionnels de l'insertion.

a)-L'expression des peurs

Les jeunes de Voc'action se sentent souvent abandonnés par la société, ils attendent beaucoup, voire tout des professionnels de l'insertion sur qui se fixent leurs attentes et leurs angoisses.

“ Je ne sais pas ce que je vais faire si je n'ai rien, c'est l'angoisse, je commence à m'inquiéter, ils nous ont dit qu'ils allaient nous aider, mais je n'y crois pas ”.Le projet de ce jeune est de passer le diplôme d'aide soignant pour ensuite retourner dans son pays. Mais comme la formation est payante il faut qu'il travaille avant pour toucher des aides. Il cherche donc à se faire embaucher 6 mois au minimum. Il voudrait se faire embaucher dans cette maison de retraite. Il a demandé aux animateurs de venir sur place pour discuter avec le responsable pour voir s'il y a une possibilité d'embauche. Ils ne sont jamais venus le voir et il le regrette beaucoup. Il est déçu. “Des fois on se sent abandonné, il faut qu'ils viennent au moins voir ce que je fais, discuter avec les responsables, il faut qu'ils nous aident à trouver du travail, pour cela il faut qu'ils viennent nous voir ”

Les angoisses s'expriment dans des hésitations qui peuvent produire des conflits avec les formateurs, les tuteurs... quand les jeunes changent de projets . En effet les jeunes ne passent pas de manière définitive de la honte de soi à l'estime de soi, ils restent toujours un peu dans de l'ambivalence identitaire qui s'exprime dans les changements de projets ou d'orientations. On voit par exemple une fille passer du désir de travailler dans un magasin de prêt-à-porter à celui de faire de l'animation dans le secteur de la petite enfance, ou bien un garçon embauché comme électricien qui veut devenir boulanger.

“Elle a eu cependant un parcours un peu chaotique, elle est très jeune, volubile, elle a du mal à se fixer sur un objectif, mais finalement elle s'en sort. Tout au long de la formation, elle changeait de projet, elle partait sur un projet, si cela ne marchait pas, elle partait sur un autre, elle était très peu stable. Elle est d'abord partie de son CAP petite enfance, elle avait commencé à faire un stage à la Croix-Rouge qui

s'était très bien passé, mais comme il n'y avait pas d'ouverture elle est partie sur les personnes âgées, cela ne lui a pas plu, aussi elle est partie sur les enfants, pour finalement partir sur la caisse" (formateur).

Plus on va vers les carrières d'intégration dans l'emploi salarié, moins les jeunes sont angoissés et revendicatifs, plus on va vers les carrières d'assignation à la précarité plus les jeunes se sentent fragilisés et apparaissent inquiets. Mais dans toutes les carrières, ces jeunes éprouvés par la précarité, angoissés par la peur du chômage, se révoltent vite quand leurs attentes sont déçues. Des scènes de conflit violentes ont eu lieu au cours de l'action avec les animateurs, les responsables de l'ANPE, de l'AFPA et de l'Union patronale, au début de la mise en place de ce dispositif et sur les lieux de travail. Quand, d'une part, les professionnels de l'insertion n'ont pas pu tenir exactement ce qu'ils avaient annoncé aux jeunes et quand les jeunes ont eu le sentiment d'être "pris pour des jobards", des conflits ont eu lieu. La dette de la société à l'égard de jeunes qui n'ont pas accès à une place se retourne alors contre les institutions.

"On n'a pas de suivi dans les entreprises, aussi dans mon premier stage, les deux premiers jours on s'est bien occupé de moi, et puis après le patron m'a laissé tomber, personne n'a téléphoné au patron. Le deuxième stage, pareil, j'ai bien appris les trois derniers jours, il y avait un autre stagiaire et le patron s'en occupait bien, on téléphonait pour lui, et moi on ne faisait rien, l'UP a appelé l'entreprise, et cela a été mieux, il y a eu un suivi. Si on n'a pas de suivi on nous jette, le patron ne s'occupe uniquement que de sa convention, il met un tampon et c'est tout. S'il y a un suivi l'entreprise comprend mieux le but du stage, comprend qu'on ne vienne pas là pour passer le temps. Quand le responsable de l'UP a appelé l'entreprise, le lendemain cela a été mieux pour moi, je me suis retrouvé avec des choses à faire ... Voc'action on a l'impression d'être pourri dans un œuf pourri, on nous prend pour des cons.... Et j'ai peur qu'en mars à la fin du stage on se retrouve sans rien, disponible à nouveau. Le stage tel qu'il est maintenant, n'a rien à voir avec l'objet tel qu'il nous a été présenté au départ. On avait tous des projets, on nous a dit qu'on allait être dans un travail. Maintenant c'est le dégoût total. Pour chercher les entreprises, on nous donne une liste et quand on téléphone on nous dit qu'on ne connaît pas "Voc'action", ni le responsable de l'UP. Aussi chacun a fait ce qu'il a pu pour trouver un stage. Et les stages il n'y a pas de suivi, on ne passe même pas un coup de fil Cette action est faite pour dire que le chômage a baissé. On était sur des trucs, des CES on a vu le papier, on a abandonné ce qu'on avait pour venir là, on nous a dit qu'il y avait du partenariat, mais on ne les a jamais rencontrés, ils ont peur de venir, peur qu'on leur explose à la figure. Ils n'en ont rien à foutre des gens, ils s'en foutent. Au départ on nous a dit qu'il y aurait 80 % d'embauche ou de formation, qu'on serait envoyé dans des entreprises susceptibles de nous embaucher, de prendre des contrats. Mais on nous a dit qu'on n'avait pas le temps de s'occuper de cela. L'UP nous a donné un livre avec des adresses d'entreprises. Maintenant je

viens pour être au chaud. Le centre de formation est manipulé comme nous, on s'énerve sur eux mais ce n'est pas sur eux que l'on devrait s'énerver.

Les jeunes deviennent agressifs quand ils ne se sentent pas entendus, pas reconnus avec leurs expériences diverses et leurs peurs. Et les jeunes voient ici avant tout qu'ils ne sont pas considérés avec tout ce qu'ils ont fait, ils ne le supportent pas et se mettent en conflit avec les formateurs.

b)-conciliations

Les jeunes de Voc'action sont tous déjà passés par des dispositifs d'insertion, ils ont déjà raconté plusieurs fois leurs parcours, leurs échecs, leur expérience scolaire et ils présupposent que la même réponse peut leur être faite une fois de plus. Alors soit les jeunes restent sur la réserve, sceptiques, méfiants, prêts à partir à tout moment, soit ils réagissent fortement au moindre détail qu'ils ne supportent pas, soit ils se montrent prêts à "essayer une nouvelle fois", soit ils mettent en place des stratégies pour déjouer ce qu'ils ne veulent pas et tenter d'obtenir ce à quoi ils aspirent .

"Elle a une formation dans la Bureautique mais elle voulait se réorienter vers le secteur de la petite enfance, sans le dire au départ de Voc'action. Elle est rentrée à Voc'action en disant qu'elle voulait faire du secrétariat, en fait cela n'était pas vrai, elle voulait être animatrice, mais elle a joué le jeu jusqu'au moment où elle a dit qu'elle voulait faire autre chose, et qu'elle était rentrée à Voc'action pour tenter de se réorienter sans oser le dire, ayant peur qu'on lui dise qu'elle devait rester secrétaire puisqu'elle avait une formation de secrétaire. Elle voulait repasser son bac secrétariat, pour être moniteur éducateur ; mais les animateurs n'ont pas compris, ils pensaient qu'elle voulait repasser son bac tout en restant dans la filière secrétariat... Elle a donc affirmé son projet et maintenant elle est bien positionnée sur son projet avec les enfants. Mais, au départ, elle avait peur de le dire, il a donc fallu que les animateurs la rassurent, que l'ANPE lui donne son feu vert, que les animateurs acceptent ce projet, sentant bien qu'il y avait un malaise; elle a repris un peu confiance en elle, a réussi à exprimer son projet, voyant que les animateurs n'y étaient pas opposés" (formateur).

Ici les jeunes ont cherché à travailler avec les formateurs en faisant preuve de "bonne volonté", en acceptant leurs propositions même quand elles ne répondaient pas complètement à leurs attentes. Ils se sont montrés actifs vis-à-vis de Voc'action en jouant la complicité et la confiance avec certains acteurs institutionnels. Ils ont considéré les formateurs qui les ont considérés à leur tour. Dans cette considération mutuelle s'est défini un espace de confiance réciproque qui a produit une reconnaissance des compétences des uns et des autres. Les jeunes ont perçu les formateurs

comme dotés de savoirs-faire ajustés à leur demande et un accord s'est trouvé autour des façons de rendre légitimes les compétences des jeunes.

c)-Adhésions floues

Mais souvent le double-bind dans lequel les jeunes se trouvent s'exprime dans le désir de changer complètement d'orientation professionnelle par rapport à leur formation initiale. Les jeunes pris dans ce double-bind projettent une image floue d'eux-mêmes et ils ne sont pas reconnus pour ce qu'ils veulent.

“ Parce que secrétaire comptable c'est ce que j'ai appris à l'école. J'ai entendu dire, je suis toujours mal informée, j'ai été à l'ANPE et là on m'a dit qu'il fallait avoir le Bac, et on m'a dit qu'il ne fallait pas avoir le Bac, mais en fait il fallait avoir seulement le niveau, le Bac c'est pour être éducateur spécialisé. Donc je ne sais plus. Je vais aller au CIDJ pour voir comment m'y prendre. A la mission locale j'y ai été, ça fait 2 ans que je suis inscrite et je n'ai jamais rien eu. De toute façon il faut que je passe mon BAFA, cela est possible avec le centre social de mon quartier. ”

Sa tutrice lui donne des conseils, des noms d'organismes où aller se renseigner et lui dit : “si tu l'avais dit avant, on aurait pu t'aider, voilà tu ne parles pas assez”.

Houria : “ J'en ai parlé au centre où je fais ma formation. Je suis allée à l'ANPE pour avoir des renseignements sur les contrats de qualif, ont m'a remis des prospectus, et c'est tout. J'avais compris, mais quand tu vas voir un patron pour un contrat qualif, ils nous répondent qu'ils ne connaissent pas, j'avais été voir une assurance, je suis restée bloquée. A l'ANPE je leur ai demandé la liste des écoles, ils m'ont dit qu'ils en avaient plein mais ne m'ont rien donné ”.

Dans ce cas-là les formateurs ont quelques difficultés à ajuster la demande du jeune qu'ils ne relient pas très nettement à des offres de formation ou de stages. *“Si tu l'avais dit avant on aurait pu t'aider, voilà tu ne parles pas assez”* dit une tutrice à une jeune qui n'était certainement pas en mesure de pouvoir dire avant ce qu'elle voulait faire. Même si les jeunes sont très actifs dans la recherche de stages ils en obtiennent difficilement.

d)-Quiproquos

Les quiproquos ont lieu quand les jeunes ne parviennent pas à dire ce qu'ils veulent faire tout en croyant l'énoncer clairement et les formateurs ne voient pas ce à quoi ils aspirent. Ces situations apparaissent fréquemment dans les carrières d'adaptation à la précarité. Généralement les seconds orientent les premiers sur des secteurs qui ne leur conviennent pas, les jeunes ne se sentent alors pas accompagnés. Ces jeunes non-intégrés au salariat ne savent plus très

bien comment s'orienter et ils se trouvent donc en mal de projet là où les formateurs leur demandent du projet. Les quiproquos entre formateurs et jeunes mettent à jour cette tension si forte qui traverse toute la société salariale : d'un côté les jeunes ont dû enchaîner des expériences de travail très diversifiées dans l'épreuve de la précarité et leurs aspirations se sont brouillées; de l'autre les formateurs veulent aider les jeunes à monter des projets comme si les jeunes savaient exactement ce qu'ils voulaient.

"Ca les gênait que je change complètement d'orientation. Les formateurs m'ont dit: vous êtes partie sur aide-comptable et maintenant vous voulez faire auxiliaire, et tu sais ce qu'a dit la personne de la chambre de commerce qui était venu pour nous parler des métiers : " De toute façon les jeunes ne sont pas sérieux, ils ne veulent pas travailler, je leur donne la possibilité de travailler, et quand je les appelle ils me disent: je vais au ski, je vais à la plage ", je lui ai répondu qu'il ne s'adressait pas aux bonnes personnes, je ne vais pas au ski moi ! "(formateur).

Nous dirons qu'il s'agit d'un quiproquo sociétal qui s'est formé, voire cristallisé, au-delà des dispositifs d'insertion, novateurs ou pas.

e)-Révoltes et mises à distance

Des révoltes et des mises à distance ont pris différentes formes selon les carrières des jeunes. Dans les carrières de résistance à la précarité les jeunes se sont placés à distance d'entrée de jeu et ont maintenu leur position. Ils ne sont pas venus aux rendez-vous avec les formateurs ou sont toujours arrivés en retard. Ils ne se sont pas rendus aux entretiens d'embauche ou ont quitté les lieux de travail brutalement sans explication. Les jeunes ont attendu et espéré un emploi stable; un certain nombre d'entre eux ont eu des difficultés à trouver des stages dans un premier temps et dans un deuxième temps ont compris qu'ils n'accèderaient pas à l'emploi stable. Alors les plus revendicatifs ont exprimé leur révolte et surtout leur angoisse "de ne rien avoir".

Si d'autres ont attendu, d'autres sont partis. Pour ceux qui se sont placés très à distance de Voc'action ou bien pour ceux qui sont partis, les dispositifs d'insertion sont perçus comme des appareils disciplinaires dont la fonction essentielle est de "calmer le jobard" (Goffman, 1989).

"Un stage c'est facile à trouver mais on reçoit des gifles quand ils nous disent qu'il n'y aura pas de contrat à la fin. Les entreprises cherchent des stagiaires, on fait le larbin et à la fin ils nous disent: " Casses toi ! " Ils font cela pour calmer les jeunes, ils reçoivent des fonds européens, mais ils s'en foutent. La plupart des adultes ont oublié ce que c'était que de chercher du travail. A la mairie les employés ne

prennent pas leur retraite ils attendent que leurs enfants prennent leur place".

Ces jeunes contestent un service public qui produit, à leurs yeux, des situations injustes. Ce sentiment d'injustice s'est généralement développé dans l'accumulation d'expériences institutionnelles où les jeunes n'ont pas été reconnus. Il y a alors le refus de jouer le jeu de la procédure.

Chapitre 4 : Traductions des compétences dans le passage de Voc'action aux mondes de la production

Le passage de Voc'action aux mondes de la production ne peut avoir lieu sans un travail de traduction des compétences. Ce travail de traduction reste dépendant des capacités individuelles et collectives et des effets de contextes politiques et économiques dans lequel il a lieu. Le processus de traduction naît alors des capacités individuelles et collectives des tuteurs et des jeunes à déplacer, transposer, faire circuler des ressources et des compétences, mais dépend aussi des opportunités d'emploi des jeunes dans les mondes de la production. Il dépend donc des ressources individuelles et collectives des tuteurs et des jeunes, et des structures sociales, économiques, politiques. Mais traduire c'est déplacer (Callon, 1986). Ici traduire signifie décontextualiser les compétences des jeunes pour les recontextualiser dans les mondes de la production, faire circuler des ressources d'un espace peu légitimé vers un espace plus légitimé. Les opérations de traduction signifient des transcriptions, des transformations d'un monde à un autre. Les jeunes essaient de transposer ce qu'ils ont appris, ce qu'ils savent faire vers les mondes de la production. Et les professionnels de l'insertion ont eu un rôle central dans Voc'action dans ce travail de traduction. Pour qu'il y ait travail de traduction, il faut aussi que les compétences des jeunes soient reconnues en tant que telles par les tuteurs. Pour que le travail de traduction "réussisse", c'est-à-dire permette aux jeunes d'accéder aux mondes de la production, les capacités de traduction des jeunes et celles des tuteurs doivent s'ajuster les unes aux autres en fonction des opportunités d'emploi.

Plusieurs figures de la traduction se présentent alors dans Voc'action. Elles naissent de l'agencement dynamique entre l'action du formateur en amont, du tuteur dans l'entreprise en aval et des capacités de hiérarchisation et d'ordonnancement des expériences des jeunes. Etre acteur dans le travail de traduction du point de vue des jeunes signifie ordonner et hiérarchiser ses expériences pour se donner à voir compétent dans un rôle professionnel. Les manières d'ordonner et de hiérarchiser les expériences et les compétences varient en fonction des carrières des jeunes en lien avec les ressources scolaires, familiales, culturelles. Plus les jeunes apparaissent proches de l'emploi salarié, plus ils ordonnent vite leurs répertoires de rôles et d'activités, plus ils s'en éloignent, moins les rôles apparaissent faciles à hiérarchiser pour les jeunes.

Nous avons alors distingué trois figures de traduction qui définissent trois processus de légitimation des compétences :

- ← La "bonne" traduction : les jeunes accèdent à une "place" dans les mondes de la production qui correspond à leurs attentes. Leurs compétences sont négociées¹⁷.
- ← La "fausse" traduction : les jeunes accèdent à une "mauvaise place" où leurs compétences sont planifiées et confondues avec les qualifications professionnelles
- ← La "traduction partielle" : les jeunes n'accèdent pas à la place qu'ils convoitaient. Leurs compétences sont partiellement négociées, les compétences scolaires et techniques sont survalorisées.

1 LA BONNE TRADUCTION

Quand les compétences des jeunes sont déplacées dans leur quasi-intégralité dans les mondes de la production sans être détournées du cadre où elles ont été construites et légitimées en tant que telles, on parle de "bonne traduction". Elle naît de l'action conjointe entre des professionnels de l'insertion travaillant sur le modèle de la solidarité ou de la coopération négociée, des tuteurs véritablement engagés dans la formation des jeunes et des jeunes capables d'ordonner et de hiérarchiser leurs répertoires de ressources conformément à ce qui est attendu dans les mondes de la production. Dans les carrières d'intégration dans l'emploi salarié et dans certaines carrières d'adaptation à la précarité où les jeunes sont proches des CDI comme les emplois jeunes, les jeunes ordonnent assez vite leur répertoire de rôles en faisant le deuil – provisoire – de certaines aspirations comme Vincent, jeune grapheur talentueux qui a été embauché en emploi jeune comme peintre en bâtiment.

“ Je m’entends bien, même le chef de chantier je le connais, il habite près de chez moi, il m’amenait le matin au travail, il m’a téléphoné pour me dire qu’il y avait un contrat pour moi. J’ai des compétences en peintre de bâtiment, avant je faisais de la peinture, je faisais des graphes, je préparais mon mur, au départ mon mur n’était

¹⁷Considérer que les compétences sont préétablies permet de planifier la mise en correspondance de l'offre et de la demande. L'une et l'autre sont décrites à l'aide de variables générales qui rendent compte des compétences recherchées et présentées. On peut mettre les individus en équivalence au regard de ces variables et mesurer l'écart entre les caractéristiques de l'offre et de la demande. Si l'on considère au contraire que les compétences ne sont pas données a priori, mais négociées dans le cadre de relations interindividuelles, elles apparaissent comme le résultat d'un processus de coordination et se consolident grâce à ce processus. Il n'y a plus à proprement parler de marché, car l'on ne cherche pas à mettre en concurrence ou en équivalence les individus... L'action d'un intermédiaire dans ce contexte vise à mettre en relation les individus, à les amener à négocier pour favoriser l'émergence ou la reconnaissance de leurs compétences (Eymard-Duvernay, Marchal, 1996).

pas bien, la peinture se décollait, je ne me débrouillais pas trop bien, je voulais que ça reste, aussi j'ai fait attention pour bien préparer mon mur, j'ai suivi une formation de peintre en bâtiment parallèlement aux tags. J'avais arrêté l'école à la fin de la troisième à 17 ans et au MIAGE (MIL) on m'a proposé de faire une formation de 8 mois, et c'est là que j'ai commencé à faire un stage de peintre en bâtiment, au début je faisais de la vente de peinture, j'ai appris à connaître le nom des peintures... La peinture ça me plaît ça me passionne, ça rend beau, c'est classe, la couleur ça rend les gens gais, les couleurs. J'aime être peintre en bâtiment, j'aime la peinture, la peinture ça rend beau, neuf, propre, net, classe. Je suis un perfectionniste... Le travail de peintre c'est dur mais je m'accroche, il faut le faire, même si c'est dur, j'aime bien "

Cette figure de la bonne traduction apparaît dominante dans les carrières d'intégration dans l'emploi salarié mais elle se décline cependant dans d'autres carrières avec certaines catégories de jeunes selon la forme de l'engagement professionnel et leur capacité de négociation.

En premier lieu la figure de la bonne traduction apparaît avec des jeunes qualifiés et expérimentés professionnellement. Les professionnels de l'insertion ont vite identifié leurs compétences et les jeunes ont ordonné leurs répertoires de ressources en valorisant ce qui importait pour eux.

"Mourad souhaiterait être embauché à Auchan où il fait ses stages. Il attend un emploi mais en attendant il est prêt à prendre un emploi saisonnier. Il a déjà eu des expériences professionnelles, comme la plonge dans un VVF; le patron a dit de lui que c'était un cadeau, que c'était un excellent élément. Les formateurs disent de lui qu'il est structuré, équilibré, que Voc'action lui a permis de se découvrir et de voir vraiment ce qu'il avait en lui; les formateurs estiment qu'il apparaît plus décontracté, plus volontaire, il vient aux entretiens, il a une profonde envie de travailler; il est capable de se prendre en charge, il accepte de faire une formation qualifiante mais s'il trouve du travail entre temps, il prendra.

C'est le cas de Nasser pris en CDD avec le projet de le prolonger en CDI. Titulaire d'un BEP et d'un Bac professionnel d'électronique et de maintenance d'appareil électroménager en collectivités, il a accumulé des expériences professionnelles en tant que réparateur électroménager. Il a été très apprécié dans ses stages. "Les tuteurs ont dit qu'il savait prendre des initiatives; qu'il connaissait techniquement son métier, qu'il s'investissait, avait envie d'apprendre, de savoir, de comprendre, qu'il était opérationnel.... Sans cette formation initiale c'est difficile de travailler dans ce domaine, son bac pro lui a donné une qualification professionnelle et son emploi est inscrit dans cette continuité. Il suffisait d'un petit coup de pouce pour trouver un emploi, il était un peu timide, un peu réservé, il ne savait pas comment chercher, il avait besoin de valorisation " disent les formateurs.

Quand les tuteurs et les formateurs reconnaissent vite les compétences techniques liées à la formation professionnelle initiale, il s'engage à leur égard.

“ Il s'entend bien avec tout le monde, même s'il est réservé et timide. Il est ponctuel, il est là même avant l'heure, il fait son travail, il ne part pas avant, et ne s'arrête pas. Il travaille vite et bien, Il s'est adapté rapidement, il comprend vite et au bout de 3 à 4 mois il saura tout faire, il retient bien les choses, il a donc beaucoup de qualités autrement je ne chercherais pas à l'embaucher”. Les formateurs, lors d'une séance bilan, font remarquer que les tuteurs ont apprécié cette qualité d'Hocine, les tuteurs nous ont dit : “ C'est quelqu'un qui sait prendre des initiatives, qui connaît techniquement son métier, c'est un jeune qui s'investit, c'est rare de voir à son âge un jeune qui ait envie d'apprendre, qui manifeste l'envie d'apprendre, de savoir, de comprendre, et d'avoir une maîtrise technique. Ce sont toutes ces qualités qui font que les employeurs nous disent que ce jeune est vraiment opérationnel. Ce sont les indicateurs qu'ils nous donnent”. Il était réparateur électroménager, il avait déjà une expérience professionnelle, et il a un BEP électronique et maintenance appareil électroménager en collectivités. “ Sans cette formation c'est difficile de travailler dans ce domaine, sans avoir un minimum de compétence professionnelle, professionnellement il a été préparé, ce BEP et ce Bac Pro donnent des qualifications professionnelles, et l'emploi est dans cette continuité ”.

En second lieu quand les jeunes apparaissent soumis ou résignés au travail se forme la figure de la "bonne traduction". Les jeunes "résignés" acceptent n'importe quel travail, ils ordonnent leur répertoire de ressources en valorisant ce qui leur garantit l'accès rapide à un emploi.

C'est le cas de Daniel qui a accepté de travailler comme employé dans un chenil où son frère aîné embauché comme CIE travaillait déjà. C'est la famille qui a insisté auprès du patron pour qu'il prenne le petit dernier. Il n'y a pas de père, la mère travaille en CES.

En troisième lieu la figure de la traduction se forme avec des jeunes qui ont monté eux-mêmes leur propre entreprise et ceux qui ont choisi des stages dans la communication, le graphisme, le champ culturel et artistique. Généralement les jeunes ont trouvé les stages eux-mêmes dans des structures qu'ils avaient choisies où implicitement ils se savaient déjà potentiellement reconnus dans leurs compétences. Un principe d'accord s'est très vite défini ici entre les formateurs, les tuteurs et les jeunes.

“ Il a des compétences techniques et professionnelles, il est très graphique, très structuré, très organisé. Il est resté très traditionnel dans sa façon de dessiner, d'avoir des idées, cela me plaît. Cela est en accord avec ma façon de travailler et d'aborder les travaux par rapport aux

clients. J'ai moi-même suivi une formation traditionnelle dans la publicité. Aussi je peux lui déléguer du travail de A à Z, en infographisme, de l'idée, de la conception, jusqu'à la réalisation, je sais qu'il est capable sans problème, même si après il y a la question de la rapidité, des aspects pratiques de réalisation, mais dans la forme graphisme et au niveau des idées on se rejoint tout à fait. Je sais que je peux l'axer sur une idée et je sais qu'il va trouver quelque chose correspondant à ce que je voulais, donc à ce niveau là il y a une bonne complémentarité, il est dans la lignée que je veux imposer. Ce qui me plaît c'est qu'il travaille en traditionnel, contrairement à tous les stagiaires que j'ai eus, il a eu une formation traditionnelle, comme moi. Sur l'aspect graphique je veux rester en traditionnel, et après faire intervenir l'ordinateur qui permet de concrétiser, mais au départ il faut la feuille de papier, il faut donc savoir dessiner ... Il aime ce qu'il fait, il a envie de progresser, je suis là pour l'aider ... Il va jusqu'au bout, il accepte de recommencer" (tuteur).

2 LA FAUSSE-TRADUCTION

Quand les compétences des jeunes sont déplacées dans les mondes de la production en étant détournées du cadre où elles ont été construites et légitimées en tant que telles, on parle de "fausse traduction". Elle naît de l'action conjointe entre des professionnels de l'insertion travaillant sur le modèle du soupçon, des tuteurs faussement engagés dans la formation des jeunes et des jeunes capables d'ordonner et de hiérarchiser leurs répertoire de ressources conformément à ce qui est attendu dans les mondes de la production. Cette figure apparaît dominante dans les carrières d'adaptation à la précarité

On sait ce que les tuteurs attendent des jeunes mais on ne sait pas grand-chose de ce qu'ils leur reconnaissent. Par contre les qualités se rapportant à la capacité du jeune travailleur à se soumettre à la discipline au travail sont retenues par les tuteurs : la ponctualité, l'autonomie, la motivation, la capacité d'adaptation à l'univers de travail. Et les compétences sont souvent confondues avec les qualités attendues dans les discours des tuteurs.

" Pour l'instant on ne sait pas comment on va envisager la chose, Bouygues Télécom est un gros client et demande beaucoup de temps, pourquoi ne pas prendre un magasinier, qui puisse gérer la logistique France télécom, mais on ne sait pas très bien dans quel domaine exactement. On ne peut se permettre d'avoir 15 personnes, on est une petite structure aussi la personne qui viendra devra se débrouiller seule, il faut donc beaucoup d'autonomie, qui dit autonomie dit personne de confiance, volontaire et qui soit en phase avec les idées de la société, être ouvert. Il faut avoir une connaissance sur le métier, c'est un métier particulier, nous on fait de la messagerie de la gestion, c'est particulier. Il faut être motivé, dynamique, ne pas compter les heures, ce n'est pas un métier Fonction Publique. Et il faut

connaître aussi sa géographie, la région, le terrain, savoir où se trouve le client. Et il faut être calme, de sang froid, avoir une bonne maîtrise de soi, souvent il y a des problèmes, et on ne peut envoyer balader le client, il y a tellement de transporteurs, si le mec n'est pas content le lendemain il change de chemise... Il faut connaître tous les chauffeurs, tous les clients, savoir leurs problèmes, les colis à donner, il faut savoir prendre des initiatives sans se tromper, connaître les règles du transport, calculer le volume pour organiser les camions, leur charge, ne pas partir à moitié vide, on travaille pour Ford des fois ils nous donnent 70 pneus il faut les trier pour que le pneu qui va à Aix, n'aille pas à Martigues, tout cela est sur le quai matin et soir Il faut être à l'écoute des chauffeurs. En dix jours on ne peut pas savoir le faire, en 15 jours il n'y avait que cela qu'il pouvait faire (commande Bouygues Télécom), on ne peut pas le mettre au téléphone, rien que le vocabulaire. Il y a les chauffeurs qui perdent les factures, il faut faire des comptes, enfin ce n'est pas évident à gérer, il y a des clients qui demandent des renseignements sur des livraisons, et tout ça, il faut savoir où est le chauffeur, le temps qu'il va mettre. On lui a expliqué au début la façon de faire et après comme je n'arrive qu'à 10 heures il se débrouille tout seul, il prend dans sa case le boulot à faire. Il s'est bien intégré, on a même fait un apéro, il est venu, il n'y a pas de problème, le matin il fait l'ouverture avec le directeur, il n'y a aucun problème" (tuteur).

On attend d'abord des jeunes qu'ils soient "disciplinés", dociles, soumis dans le travail, prêts à tout faire et qu'ils se présentent bien. Derrière les critères de présentation de soi s'exprime une sorte de refus de prendre en considération les blessures identitaires liées à l'épreuve de la précarité : les jeunes doivent se montrer "beaux", "propres" et "soumis". Le culte de la performance qui marque l'entreprise d'aujourd'hui transparaît dans cette fixation sur des corps "sains, "beaux" et "propres".

" Il est poli, question habillement il est propre, rasé, des fois ils ne sont pas toujours bien présentables. Il est ponctuel, un peu réservé, mais calme. Il s'est absenté hier pour aller à l'AFPA, il est venu m'avertir, il a prévenu, ce n'est pas toujours le cas. Il respecte tout. Il ne refuse pas de travailler, de faire des choses en plus de son travail habituel, on dirait qu'à 22 ans il veut travailler, il y a une différence avec les jeunes, il est plus motivé, il est à la hauteur, il n'est pas perdu comme le sont les plus jeunes, c'est important parce qu'on ne peut pas s'en occuper vraiment, être derrière eux, j'ai peu de temps, avec 30 personnes à s'occuper, Yves est plus dégourdi, tout en restant calme, il ne fait pas n'importe quoi, il réfléchit, il n'est pas comme ceux qui courent tout le temps partout, mais qui font tout mal. Lui il est posé, il réfléchit un peu, il n'est pas rapide, mais il est plus régulier, c'est vrai qu'en 15 jours on ne peut pas juger. Il obéit, on voit qu'il est motivé. Cela me plairait de lui faire un contrat CES, comme on a pas mal de travail, j'en aurais bien besoin. Actuellement j'ai un CES, ça fait 3 ans qu'il est là, mais il se laisse aller, ne se rase plus, aussi j'évite de faire

travailler Yves avec cette personne, il est sale, il sent mauvais, ne se rase plus, n'est pas net, il se laisse aller, on ne peut plus discuter, il nous coupe la parole, il sait tout faire, mais il n'apprend rien. C'est rare d'avoir une personne qui ne connaît pas le travail et qui sait si vite se débrouiller, lui il est actif, ouvert, mais en 15 jours de temps c'est difficile de se rendre vraiment compte. On sent qu'il veut travailler, aussitôt qu'il a fini un travail il vient me demander ce qu'il peut faire d'autre, il prend des initiatives, il voit ce qu'il peut faire, c'est rare" (tuteur).

Nous avons même rencontré des employeurs qui cherchent à "dresser les jeunes" au travail et pour qui leur mise au travail précoce et totale s'inscrit dans une idéologie sécuritaire. Les compétences reconnues paraissent cette fois totalement dissociées des expériences, des compétences et des modes de vie des jeunes.

"A 17 ans il se prend pour un homme, à 14 ans vous allez pouvoir moduler ce jeune, le dresser d'une façon qu'il puisse ensuite faire son boulot, mais à 17 ans quand ils sortent, quand ils arrivent ce sont des petits hommes, on ne peut plus les commander, et le problème est là, ceux qui veulent aller à l'école qu'ils aillent à l'école, mais ceux qui aiment travailler qu'on les laisse partir chez les employeurs; à 14 ans les employeurs peuvent arriver à former les jeunes, à former les ouvriers, comme avant¹⁸, si à 14 ans il n'a pas un bagage ce n'est pas à 16 ans qu'il va l'avoir et sortir avec une lumière. Si les jeunes sortaient à 14 ans il n'y aurait pas la merde qu'il y a aujourd'hui, les jeunes de 14 à 16 ans sont souvent livrés à eux-mêmes, si à 14 ans ils étaient obligés de venir travailler, on leur donne des habitudes de travail, il faut que tu sois là à l'heure, le jeune il écoute, mais à l'école il n'est pas motivé. Avant à 14 ans tout le monde sortait de l'école et gagnait sa vie, si à 14 ans il n'a rien fait à l'école il n'en fera pas plus après, moi j'en ai un qui a 17 ans et c'est tout juste s'il sait écrire son nom et pourtant il a été à l'école. Les jeunes on les module comme on veut à 14 ans¹⁹, à 17 ans vous n'en faites plus rien des jeunes, à 17 ans un jeune il se prend pour un petit homme et vous n'en faites plus rien, je les vois ici dans le quartier à 15 ans ils ne vont jamais à l'école, une ou deux fois dans la semaine et après ils n'y vont plus, ils se font entraîner par d'autres, le drogue, le vol à l'arrachée, vous allez à cette station de métro, vous le constatez vous-même, les bus se sont mis en grève pourquoi, parce que des jeunes de 14 ans ont attaqué les bus, mais si vous prenez les jeunes à 14 ans on peut les moduler et croyez moi il y aurait moins de problème" (tuteur).

¹⁸ Il transpose son propre itinéraire sur un schéma-idéal, ce tuteur est en effet entré à 13 ans en apprentissage et a appris ainsi le métier.

¹⁹ Il déplore l'absence de possibilité de formation pour les jeunes qui sortent trop tard du système éducatif et n'accepte plus de se laisser former, mais en même temps il avoue ne plus embaucher lui même des ouvriers.

Les compétences reconnues ne sont pas les mêmes pour les filles et pour les garçons. Les filles sont qualifiées de compétentes quand elles sont consciencieuses, travailleuses, agréables, douces, calmes, sérieuses et les garçons quand ils sont disciplinés, dociles et débrouillards. Tant que les jeunes ne sont pas disciplinés au travail, les compétences construites à côté des compétences scolaires ne sont toujours pas reconnues : le "droit à la compétence" n'est pas acquis pour les jeunes en situation précaire, ils doivent le conquérir.

"Elle enregistre, il y a des animateurs où il faut être tout le temps derrière à leur expliquer, sinon ils font n'importe quoi, ils prennent n'importe quelles initiatives. Tandis que Fatia elle enregistre et après elle le fait, elle suit le rythme du centre aéré Si je lui dis de faire une chose, une activité, elle sait ce qu'il faut faire. Elle enregistre, elle écoute, elle ne rechigne pas, ne conteste pas, elle pourrait être une bonne animatrice ...Elle est le fil conducteur, c'est Fatia qui mène la barque, un petit jeune qui vient d'arriver il la suit, elle a un petit rôle d'animatrice au niveau de l'équipe, parce qu'elle connaît l'équipement, elle connaît comment cela fonctionne ...Elle est propre, elle ne fume pas, tout ça joue " (tuteur).

On leur demande cependant de la polyvalence sans que soit pris en compte la polyvalence qu'ils ont tous vécue à un moment donné ou à un autre dans l'épreuve de la précarité mais les tuteurs diront souvent "ils savent se débrouiller". Les tuteurs et employeurs attendent aussi très vite de "l'ouverture" chez des jeunes qui se sont toujours heurtés à un monde du travail "fermé". Dans les stages dans des associations ou dans la fonction publique on accorde un peu plus de temps à ces jeunes pour se ré-ouvrir là où dans les entreprises privées les jeunes doivent se montrer tout de suite affables, sociables là où ils ne savent pas s'ils peuvent se sentir en confiance ou non. Moins les jeunes sont diplômés plus il leur est demandé d'être motivé, engagé, discipliné au travail. Les moins dotés scolairement, massivement représentés ici, après avoir été pénalisés dans l'institution scolaire, sont ici plus menacés d'exclusion sociale s'ils refusent de se soumettre à des normes du travail fondées avant tout sur l'engagement total dans le travail.

"Jusqu'à présent cette stagiaire a montré une assiduité certaine, une ponctualité aussi réelle, elle semble avoir une volonté, avoir le potentiel qui mérite qu'on s'y attarde. Les gens qui ont envie de travailler ça se voit assez rapidement dès les premiers jours, et sont rarement contredits par la suite, il y a des choses qui transparaissent dans les attitudes. Là c'est quelqu'un qui a visiblement envie de faire cela, qui en a le potentiel, certainement, en tout cas le potentiel physique et volontariste. Bien sûr le problème de la formation est un grand problème, ici on essaie d'employer des diplômés, aussi on ne pourra pas lui offrir un poste à la fin du stage, ce n'est pas parce qu'on est diplômé qu'on travaille mieux que les autres, mais il faut au moins avoir ce diplôme, mais ce n'est pas une garantie de qualité, ce qui n'est peut être pas le cas pour les services plus médicalisés. Donc chez nous

quelqu'un qui a de la volonté, qui a le désir de bien faire, peut faire ce type de travail aussi bien qu'une aide-soignante.

Il y a un fort pourcentage de stagiaires qui font un stage juste pour toucher les allocations, ils sont obligés de sacrifier à ce rituel, c'est ça la différence entre les jeunes, certains n'ont pas envie de travailler, de s'intéresser à ce que vous leur proposez, rapidement on s'aperçoit qu'ils n'ont aucune motivation. Moi avec ces personnes je ne suis pas tendre. Il faut au moins avoir l'envie, on peut pardonner de ne pas avoir les compétences, de ne pas avoir de savoir-faire, de ne pas avoir un certain nombre de choses qui font un vrai professionnel, mais on ne peut pas leur pardonner de ne pas avoir cette motivation essentielle surtout dans nos métiers, si on le pratique sans envie ça devient vite intolérable, ce n'est pas comme dans le métier de secrétariat, où cela n'est pas nécessaire, on peut le faire sans enthousiasme et sans envie folichonne de le faire, sans affect surtout, tandis que chez nous ce n'est pas possible, faire du soin sans affect ça devient infernal, parce qu'on fait des choses ingrates, vous ne vous occupez que de la partie ingrate de l'iceberg, tout ce qui est satisfaction souvent nous échappe, vous n'avez que la mauvaise part du repas finalement, ça devient vite intolérable si vous ne mettez pas de l'affect, si vous ne faites pas passer du relationnel, pour ça il faut un minimum d'enthousiasme, un minimum de motivation. Laver quelqu'un si vous n'en avez pas envie, c'est vraiment infernal. Si vous faites des stages pour faire des stages il vaut mieux faire des stages d'informatique, de secrétariat que des stages d'aides-soignantes, remplir des fiches ou classer des dossiers ce n'est pas infernal quelque soit l'état de la personne. Ici les gens autour perçoivent ces choses, ça risque de remettre en cause le fragile équilibre du personnel, dans ce métier il faut beaucoup de compromis, et on n'est pas récompensé des efforts que l'on fait, mais sur le plan humain et relationnel on est bien récompensé, mais ce ne sont pas des endroits où on fait des carrières mirobolantes." (tuteur).

Ici les expériences et les histoires de vie des jeunes sont bafouées, comme si ceux qui éprouvaient une sorte de culpabilité morale et sociale à leur égard la retournaient aux jeunes suspectés de ne pas vouloir s'intégrer professionnellement et socialement. Les tuteurs et les employeurs, fixés sur les règles de discipline au travail comme "savoir se présenter", "être à l'heure", "savoir s'adapter", ne sont plus en mesure de qualifier des compétences non attendues dans l'entreprise. La compétence reste confondue avec la qualification professionnelle ou avec une spécialité. On a toujours le sentiment que les tuteurs et les employeurs se "raccrochent" aux systèmes de certification scolaire sans oser placer le jeune dans des situations lui permettant de construire de nouvelles compétences.

"Il a un BEP agent de transport, mais seulement le niveau, il avait mis sur sa fiche de renseignements diplôme mais en fait ce n'était que le niveau. L'animatrice s'est renseignée auprès de l'organisme où il avait suivi une qualification de magasinier. Ses compétences sont juste au niveau professionnel, il a plus de compétences au niveau du

magasinage, un peu de connaissance en tarification, en informatique, mais pas assez, le travail de magasinier est de plus en plus informatisé. Globalement dans les stages on lui a confié des petites tâches limitées, il n'était pas capable d'assumer l'ensemble des tâches du métier, toute la responsabilité qui incombe au travail d'agent de transport qui va jusqu'à inclure la gestion du personnel. Il a plus des compétences dans l'exécution" (tuteur).

Les compétences de l'expérience que nous avons qualifiées en tant que telles restent assimilées à des qualités.

"Ce sont des qualités plus que des compétences, parce que les compétences sont très liées à l'emploi, mais les qualités génèrent rapidement des compétences, ils avaient les qualités qui leur ont permis de s'approprier le poste, et ils ont maintenant des compétences" (formateur).

Dans la "fausse traduction", la stabilité, même provisoire dans un emploi, est privilégiée face aux aspirations du jeune. Les jeunes de faible niveau de qualification apparaissent contraints de se résigner à un travail vécu comme disqualifiant.

"Larsen a signé un CIE comme manœuvre. Ce CIE ne correspond pas à son projet initial, il a saisi l'opportunité d'embauche dans l'entreprise de son beau-frère. L'entreprise ne remplissait pas toutes les conditions pour avoir droit à l'exonération de deux ans de charges et une prime de 40 000F, ce droit a été obtenu grâce à un agent ANPE, suite à une négociation avec l'ANPE. Mais Larsen a dû abandonner son projet initial dans le domaine de la comptabilité pour prendre un travail alimentaire. Les animateurs ne sont pas sûrs qu'il tiendra son contrat, Larsen leur a dit dernièrement que c'était difficile, qu'il avait des problèmes relationnels avec le personnel en place et qu'il ne savait pas s'il pourrait passer l'été. Les animateurs essaient de le convaincre de rester".

La "fausse traduction" s'impose aux jeunes surtout quand le décalage entre les compétences perçues par les professionnels de l'insertion et celles que le jeune s'attribue se gère mal.

Hamir est en CES comme agent de surveillance sur les plages depuis le 15 juin. C'est un boulot alimentaire, il doit payer son logement, sa nourriture. Ce CES est vital pour lui en attendant d'autre chose. Il y a 15 jours, il a passé des tests à l'AFPIM pour un poste de magasinier, il attend les résultats. Il cherche à s'inscrire dans un CFA en contrat d'apprentissage sur la vente de téléphone avec FT, mais l'animatrice pense qu'il aura du mal à l'obtenir, lui-même est conscient de ne pas avoir tout à fait le profil, mais il tente sa chance. Son objectif serait de trouver un CES pour faire une formation de cariste. "Il voulait être agent de transit en messagerie, mais son projet est en déphasage par rapport à ses compétences. Dans la région les boîtes de messageries

sont petites et exigent de la part des employés une polyvalence, qui ne peut s'acquérir en début d'apprentissage. Ses compétences professionnelles sont limitées, mais il n'en a pas été de suite conscient, ce n'est qu'en fin de parcours qu'il a réussi à admettre que la réalisation de son projet était difficile, aussi il a accepté de s'orienter un peu plus vers un poste de magasinier. Mais il a une grande fierté personnelle, cela est aussi lié à la culture de son pays où le CAP, le BEP sont des diplômes très valorisés. Là-bas ils quittent l'école très tôt, aussi un CAP ou un BEP ont une valeur importante. Beaucoup viennent ici pour passer un CAP, un BEP, pour ensuite rentrer chez eux, cela est vécu comme une grande fierté. Son père a une agence de transit au pays, aussi son but était de venir en France pour acquérir des compétences et reprendre l'entreprise de son père. Mais on a pris conscience très tard de ce projet, c'est pour cela qu'il ne voulait pas laisser tomber ce projet, qu'il résistait. Il n'avait pas parlé de ce projet de retour au pays avec nous, nous avons été au courant qu'à la fin du stage. Il a accepté de se réorienter vers un poste de magasinier en acceptant à la fin de passer le CCIP (certificat des compétences d'insertion professionnelle). Pour lui faire accepter cette idée, les formateurs ont exercé une certaine pression en s'appuyant sur les évaluations faites par les entreprises qui faisaient remarquer à chaque fois qu'il n'était pas opérationnel, et qu'il ne pouvait prétendre avoir un poste dans ce domaine. Mais son but était de travailler dans ce domaine, d'avoir une expérience pour retourner au pays" (le formateur".

On peut aussi parler de "fausse traduction" quand les professionnels de l'insertion, manquant de connaissance d'un secteur professionnel, orientent le jeune là où ils croient répondre à la demande du jeune alors qu'il ne agit pas du secteur professionnel en lien avec le projet du jeune.

"Jérôme voudrait être disk-jockey, il voudrait animer des rave-parties, les formateurs essaient de l'orienter vers des animations de centre de vacances, lui expliquent qu'il a des compétences de DJ dans les centres de vacances mais le métier de DJ s'exerce plutôt dans des lieux culturels. Jérôme arrive avec des demandes complètement incohérentes, alors qu'il pourrait se professionnaliser dans ce domaine." (formateur).

Quand la tension devient trop forte entre les aspirations des jeunes et la "place" qui leur est assignée dans l'emploi, une rupture peut à tout moment avoir lieu. Il y a donc toujours le risque que la fausse traduction des compétences produise l'invisibilisation de toutes les compétences.

3 LA TRADUCTION PARTIELLE

Quand les compétences des jeunes sont partiellement déplacées dans les mondes de la production nous parlons de "traduction partielle". Elle naît de l'action conjointe entre des professionnels de l'insertion travaillant sur le modèle de la coopération négociée ou du soupçon, des tuteurs faiblement engagés dans la formation des jeunes et des jeunes capables d'ordonner et de hiérarchiser partiellement leur répertoire de ressources conformément à ce qui est attendu dans les mondes de la production. Cette figure apparaît dominante dans toutes les carrières .

On observe un phénomène de traduction partielle des compétences dans le sens où les compétences de l'expérience, les compétences communicatives, les compétences urbaines n'ont pas vraiment été perçues en tant que telles. Si ces jeunes apparaissent bien engagés dans un procès de socialisation professionnelle il s'agit d'une socialisation qui légitime des compétences techniques liés à des savoirs scolaires au détriment des autres compétences.

La tâche est très compliquée pour les tuteurs comme pour les professionnels de l'insertion. Ils "s'accrochent" aux normes de certification scolaire dont se servent aussi les employeurs pour embaucher les jeunes et ont tendance à survaloriser les compétences scolaires et techniques des jeunes.

"Pour les employeurs un haut niveau de formation est une preuve que le jeune a été au-delà, qu'il a voulu poursuivre, qu'il a cherché, qu'il a voulu se former. Un autre facteur favorable est aussi le niveau d'expérience des jeunes, les exigences des employeurs croissent. Il y a ce double aspect : par moment on se demande s'ils ne veulent pas la perle rare, parfaite. Enfin un obstacle est l'élévation du niveau des postes" (formateur).

Avec l'élévation du niveau d'exigence des employeurs, les jeunes sans qualification apparaissent plusieurs fois objets de disqualification sociale : en plus d'une faible qualification s'est installée une suspicion morale, un doute sur les niveaux d'investissement des jeunes. Le niveau de diplôme, en tant que label de qualification sociale, donne une légitimité aux connaissances professionnelles, englobant aussi l'ensemble des qualités de la personne et les compétences techniques n'apparaissent jamais suffisantes.

"Il a le niveau Bac pro option comptabilité, un BEP administration/commerciale/comptable, et un CAP. Il a donc une bonne formation technique mais insuffisante pour un travail en comptabilité, il y a de moins en moins d'aide-comptables; pour trouver un emploi dans ce domaine il lui faut accéder à des formations supérieures pour pouvoir travailler dans la comptabilité à un poste supérieur que celui d'aide-comptable. Maintenant ce travail d'aide-comptable est fait par les secrétaires comptable-bureautique qui ont à la fois l'aspect administratif et petite comptabilité, elles préparent la comptabilité de l'entreprise qui sera supervisée par un comptable

extérieur, donc il n'y a plus besoin de comptable interne à l'entreprise, ce sont maintenant les secrétaires qui font ces préparations, elles sont secrétaires-comptables et cumulent deux postes. Et lui n'a pas eu de formation en bureautique. De plus sa personnalité le dessert, il traîne un peu, il a un côté relationnel difficile, il est resté en retrait du groupe, a très peu parlé, il n'a pas évolué comme les autres, il est resté toujours dans la même position, très discret, à sa place, peu communicatif, il a peu confiance en lui, il est timide, il a de plus un aspect physique qui ne l'aide pas, il a la peau abîmée" (formateur).

Fragilisés dans leurs identités professionnelles, très dépendants des demandes de la part des entreprises, les tuteurs s'imprègnent des normes des entreprises en oubliant parfois les compétences des jeunes qu'ils ont développées dans les situations de précarité.

"Les jeunes ont des droits mais aussi des devoirs. Il leur manque des repères : déjà le respect de l'employeur. Par exemple, un jeune qui, dès sa première matinée de stage dans une entreprise s'en va sous prétexte que l'employeur ne l'a pas reçu tout de suite. Il y a plein de petites anecdotes qui montrent qu'ils n'ont pas ce repère, le respect par rapport à la hiérarchie, le fait de respecter l'autre pour être respecté. Mais eux ne savent pas que ce n'est pas bien de ne pas respecter l'autre. Ce qui manque à tous ces jeunes et ce qui fait la différence avec des adultes ayant déjà travaillé c'est l'existence de repères, de connaissance et d'acceptation des règles du jeu, des règles de fonctionnement de l'entreprise, savoir ce qu'on peut et ce qu'on ne peut pas attendre de l'entreprise, les jeunes ne le savent pas... On a le sentiment de vivre au temps de Zola, il y a encore une culture collective qui pense et affirme que partout où il y a travail il y a exploitation. C'est dommage, les petites entreprises font tout ce qu'elles peuvent, et si elles paient mal, c'est qu'elles n'ont pas les moyens de payer mieux, il y a des employeurs qui gagnent moins que leurs salariés" (formateur).

Plus on s'éloigne de l'intégration par l'emploi salarié, plus les tuteurs se raccrochent aux compétences scolaires et techniques.

Dans la traduction partielle les jeunes apparaissent souvent très mobilisés dans le travail de traduction là où les professionnels de l'insertion et les tuteurs le sont moins. D'autant qu'ils doivent souvent ordonner et hiérarchiser leur répertoire de ressources tout en restant disponibles pour construire de nouvelles compétences. Par exemple Hamir, titulaire d'un BEP de transport, surveillant de plage comme CES, a dû apprendre en dix jours la gestion de stock dans une grosse entreprise c'est-à-dire : connaître tous les chauffeurs, connaître les règles de transport, réapprendre sa géographie

Le travail de traduction que font les jeunes est souvent restitué comme suit : *"Il s'est bien intégré".* ou bien *"il a plus de compétences dans l'exécution"* là où ils expriment une capacité de mobilisation et d'action dans les "miettes de travail" qu'on leur donne, capacité

certainement supérieure à ceux qui sont vus comme intégrés dans le travail. On peut alors comprendre comment des jeunes à la fois "en dehors" du travail salarié et capables de s'engager fortement dans le travail puissent devenir haineux ou violents quand leur engagement est bafoué après qu'ils aient été utilisés, voire exploités.

"Donc grâce à cette formation que je fais actuellement (Voc'action), elle est d'un haut niveau, j'apprends beaucoup de choses partout là où je passe, j'apprends toujours à nouveau. Donc c'est très bien, je ne suis pas contre les stages, mais je veux avoir un emploi, on a été capable de réaliser ce stage, aussi l'ANPE doit être capable de nous trouver un emploi. Je ne sais pas ce qu'attend de nous. L'ANPE, l'UP ne nous ont jamais montré une annonce, ni dit où trouver un boulot, ni nous indiquer les démarches à suivre. On fait les stages, mais on se débrouille nous-mêmes pour avoir un stage. En plus on ne gagne pas d'argent, on a 2000F, avec ça il faut manger, payer le transport, se loger, ce n'est rien 2000F. On travaille 39H, on travaille comme les employés, je ne vois pas l'intérêt de nous payer 2000F par mois".

Les jeunes jouent le jeu jusqu'à un certain point : quand leur contribution au travail de traduction n'est pas reconnue sous la forme d'accès à un emploi, leur révolte peut s'exprimer sur des modes très divers.

Chapitre 5 : Discriminations des compétences dans le passage de Voc'action aux mondes de la production

Le processus de discrimination peut s'exprimer sous plusieurs formes et il n'est jamais déclaré comme tel. Il se traduit évidemment par le nonaccès à l'emploi attendu et l'invisibilisation des compétences des jeunes. Il résulte du non-agencement entre les modèles d'action des professionnels de l'insertion, de tuteurs et /ou d'employeurs qui ne reconnaissent pas les jeunes pour ce qu'ils sont en les définissant par leurs manques, et les capacités des jeunes à ordonner leur répertoire de ressources. Nous parlerons aussi de discrimination quand il y a discrimination par les origines culturelles du côté de l'entreprise ou quand les professionnels de l'emploi ont développé des attitudes discriminantes.

1 LA DISCRIMINATION DES COMPÉTENCES PAR LES "MANQUES"

La discrimination des compétences passe par la survisibilisation des "manques" des jeunes et l'invisibilisation des compétences autres que celles attendues.

" La difficulté c'est le statut, je veux bien la reprendre mais à quel titre, sous quel statut. Nous sommes une maison privée où on emploie beaucoup de personnel et on ne fait pas de contrat, pourtant certains sont entrés en tant que Tuc et ont été formés comme aide-soignants par la maison. Cette formation ne marche plus très bien, les boîtes privées ont fait plus ou moins faillite. Et il y a beaucoup d'aides-soignantes disponibles sur le marché, ça casse un peu le marché de la formation interne, le secteur de soin est sinistré, il coûte cher. Finalement à ce niveau-là ce qui fait la différence c'est la motivation, la volonté. Dans la pratique il est évident qu'elle ferait une bonne professionnelle, elle en a la motivation, le potentiel, mais actuellement je ne peux lui proposer quelque chose. Il vaut mieux qu'elle fasse cette petite formation qui donne un minimum de connaissance " (Direction de centre de soins).

Les jeunes ont été évalués dans les situations de travail à partir de leurs manques et non pas de leurs ressources. Et quand il s'agit de manque de formation, il ne leur est pas donné la chance de se former sur le tas : par exemple il sera conseillé à Fouad titulaire d'un CAP de maintenance de passer un permis de cariste; ou bien il sera reproché à Florence chargée de saisir les contrats des intérimaires, les visites médicales et les factures dans une agence de travail intérimaire "son gros défaut de communication, son absence de culture générale, son problème de langage, et son manque de vocabulaire et d'expression" (formateur).

Quand les jeunes sont aussi perçus comme fragiles, instables, hypersensibles, "sans" expériences, "toujours en demande" une sorte de "protocole" compassionnel, à savoir une rationalisation et une technicisation de cette compassion envers les jeunes sans-emploi s'est mise en place, tendant à supprimer le statut de sujet de droits des individus à certains moments (Lussault, 1998). Plus les jeunes apparaissent loin de l'emploi salarié, plus ils sont perçus comme fragiles.

A partir de là deux cas de figures peuvent se présenter :

- ← Soit les jeunes ont ordonné leur répertoire de ressources et accèdent à un emploi précaire qui ne correspond en rien à leurs attentes et leurs investissements pour survivre.

"Elle est sortie de Voc'action avant la fin avec un CDD de 3 mois en décembre, en tant que caissière à temps partiel, suivi d'un CDD de 8 mois pour déboucher sur un CDI. Elle a un Bac A3 Lettres, elle a aussi des qualifications de danse, titulaire de l'ASPS, elle a fait des stages de formation professionnelle de la danse et l'enfant, de danse contemporaine, elle a fait beaucoup de stages en danse aérobic. Cet emploi de caissière est vitale pour elle, elle a besoin d'un emploi pour manger. Mais il lui faut du temps à côté, aussi le temps partiel lui convient, pour mener ses autres projets. Elle continue dans la danse. Cela est une passion, monter des spectacles, et mener une troupe. Donc, en parallèle de son travail de caissière, elle est branchée sur les spectacles de danse. A coté de son travail de caissière elle voudrait passer en parallèle le diplôme du CREPS. Elle continue aussi à travailler en tant que chorégraphe avec la responsable d'une association où elle avait fait un stage et qui a des danseuses et montent des spectacles de danse. C'est une association qui démarre et fait toutes les manifestations sportives, les défilés de mode, et qui a besoin d'une personne pour s'occuper de ses spectacles. Elle veut embaucher Carine, mais pour cela il faut qu'elle ait son diplôme. Elle a déjà travaillé non déclarée dans un gymnase en faisant de l'aérobic, elle est très sportive, mais elle n'a pas réussi à se faire embaucher. Elle a été "pom pom girl", (majorette avec le pompom), cela lui a beaucoup appris au niveau de la discipline, du travail de groupe, elle était jeune, elle est rentrée comme cela en bénévole, elle a voulu être embauchée, on lui a demandé alors d'utiliser ses compétences sportives pour créer des spectacles, mais n'a pas réussi à avoir un emploi rémunéré. Elle était rentrée à Voc'ation pour passer son diplôme d'éducateur sportif aérobic, elle avait toutes les compétences mais comme elle n'avait pas le diplôme, elle ne pouvait pas être déclarée. Comme, entre-temps, son père s'est retrouvé à nouveau au chômage, elle n'a plus eu le temps de mettre ce projet en place, et s'est vue dans la nécessité de chercher du travail, ce qu'elle a fait. Elle a trouvé

très rapidement entre Noël et Nouvel An et elle a abandonné Voc'action" (formateur).

- ← Soit les jeunes, découragés de n'être jamais reconnus avec leurs expériences, ne savent plus ce qui compte à leurs propres yeux et ne parviennent plus à ordonner leur répertoire de ressources. Des jeunes, réticents et sceptiques au départ, ont pu retrouver le sens de l'engagement professionnel dans un stage où, à la fin, il leur est dit qu'on ne peut rien pour eux. Leur engagement professionnel n'est pas réversible sans arrêt, chaque expérience négative l'altère de manière sourde, les aspirations se brouillent à nouveau et les jeunes ne parviennent pas à ordonner leur répertoire de ressources.

Dans les deux cas des pans de compétences sont alors invisibilisés, voire enfouis dans les carrières des jeunes.

2 LE RACISME À L'EMBAUCHE

Dans la discrimination à l'embauche on a affaire à des jeunes qui ont ordonné leur répertoire de rôles mais cet ordonnancement n'est pas légitimé. Les jeunes d'origine étrangère exclus de la sphère salariée du travail subissent trois formes de racisme (Bataille,1999) : le racisme politique, le racisme culturel et le racisme institutionnel.

Dans le racisme politique les jeunes sont ouvertement rejetés des marchés du travail du fait de leurs origines culturelles. Les employeurs affichent leurs positions racistes en refusant d'embaucher des jeunes d'origine étrangère. Dans le cadre de Voc'action nous avons vu des tuteurs déterminés à faire embaucher un jeune reconnu pour ses qualités professionnelles là où l'employeur s'y est opposé. C'est le cas de Driss :

"Le tuteur qui estime beaucoup ce stagiaire cherche donc à le faire embaucher, il va tout tenter, mais il y a des difficultés au niveau de la direction générale de l'entreprise à cause de son origine algérienne : les patrons de bar refusent de voir des dépanneurs d'origine africaine ou maghrébine venir dans leur bar. Le tuteur dit ne pas avoir de pouvoir pour faire embaucher les stagiaires, que les torréfacteurs sont très dépendants des patrons de bar qui sont leurs clients, que la concurrence est très grande entre les dépanneurs de machine et qu'ils ne sont pas dans un rapport de force favorable. Et Driss ne sera pas embauché.

Et les jeunes sont alors contraints d'enchaîner CDD sur CDD.

" Je le sais par l'équipe, on sait s'ils prennent, s'il y a des embauches, et comment elles sont, ce sont des CDD et pour 2 mois à chaque fois, parce qu'elle ne s'appelle pas Françoise, elle s'appelle

Ouissila. Les patrons sont très racistes, ce n'est pas le directeur qui fait les embauches, mais les patrons, je ne les ai jamais vus. Aussi ça ne me dit rien de rester ici, le fait de savoir que je ne pourrai pas avoir un vrai contrat parce que je ne m'appelle pas Françoise "

Au départ de Voc'action Larsen voulait renforcer ses connaissances en menuiserie aluminium, il y avait une possibilité d'avoir un contrat en alternance dans une entreprise de menuiserie, mais cela n'a pas abouti, la formatrice pense que l'employeur était raciste; en, effet quand elle lui a téléphoné, il a reconnu qu'il cherchait quelqu'un et qu'il avait vu Larsen, mais qu'il ne voulait pas le prendre, sans donner de raison en disant simplement : "ce n'est pas ce jeune-là que l'on veut prendre". Alors la formatrice l'a positionné dans une autre entreprise mais il a laissé tomber en disant : "je suis très content, j'y vais" mais il n'a même pas été voir l'employeur. Il a expliqué son refus par l'absence de moyen de locomotion" (formateur).

D'autres employeurs ont aussi demandé aux jeunes de changer de prénom, d'autres n'ont confié aux jeunes stagiaires que les tâches ne demandant aucune qualification. Evidemment les attitudes racistes d'employeurs à l'égard des jeunes blessent très profondément les identités de ces jeunes qui s'éloignent de plus en plus du monde du travail et de la société qui s'endette à leur égard. Mais ce retrait n'est pas toujours perçu comme l'expression d'une souffrance profonde.

Aujourd'hui Larsen voudrait s'engager sur les contrats courts de la marine, contrats de deux ans gérés par la marine nationale où le jeune est payé au SMIG; il ressortirait avec un diplôme lui permettant de s'engager dans la police. Une formatrice dit à propos de Larsen : "Au cours du suivi en entreprise, le DRH d'Auchan avait bien cerné ce trait de caractère, il avait noté que Larsen était un solitaire, qu'il n'était pas fait pour ce métier à Auchan où on sollicite l'autre, où il y a un travail d'équipe important. Tout cela a été repéré en entreprise".

Le racisme culturel apparaît quand des employeurs parlent des jeunes d'origine étrangère comme ayant potentiellement des difficultés d'intégration dans certaines cultures professionnelles.

" L'employeur était enchanté, cependant il y a eu un problème de présentation au départ, le jeune mâchait du chewing-gum, mettait la main sur le cœur en disant 'bonjour' ; l'employeur pouvait passer au-dessus au départ, pensant que la formation aiderait à corriger ces habitudes mais le jeune n'a pas voulu faire un deuxième stage, il a mis un verrou en disant : "J'ai fait un stage, je n'y retourne pas, ou l'employeur accepte de m'embaucher, sinon je n'y vais pas, je n'irai pas travailler gratuitement chez lui" (formateur).

Le racisme culturel peut s'exprimer sur des formes plus sourdes en censurant des façons d'être liées à la culture d'origine.

" Elle travaille très bien, elle a au début beaucoup observé, et maintenant elle sait ce qu'il faut faire, franchement on est content d'elle. Cela nous a même étonnés, en effet au début elle était très réservée, très introvertie, mais elle ne s'est pas sentie jugée, elle a été à l'aise. La couleur de peau ne nous pose pas de problème, elle ne cache d'ailleurs pas ses origines, quand elle est arrivée elle avait les cheveux en petites tresses flottantes, elle avait plein de bracelets, elle a appris à avoir une tenue professionnelle, elle s'y est mise, elle n'a pas rechigné, la surveillante lui a dit d'enlever des bracelets, d'avoir une tenue plus professionnelle, on lui a expliqué et de suite elle a compris, on ne l'a jamais vu râler, au contraire ...Elle fait ce qu'on lui dit. Souvent les élèves restent là les bras ballants, elle non elle sait ce qu'il faut faire, elle a compris le fonctionnement du service. Ce qu'elle fait c'est son projet, ça lui plaît " (tuteur).

Certains jeunes sont présumés compétents ou incompétents en fonction de "traits culturels". Le racisme culturel s'exprime aussi violemment par le mépris du jeune vis-à-vis duquel tout est fait pour qu'il s'en aille :

"C'était la gérante qui s'occupait de moi, c'est vraiment différent, ce sont d'abord des gérantes, elles me traitaient d'égale, par contre dans les autres stages c'était différent, on me mettait dans les archives, j'étais contente, c'était loin, j'ai eu aussi à faire à une dame qui était raciste, elle m'avait pris pour une asiatique et elle faisait continuellement des réflexions sur les Algériens, je l'ai regardée et je lui ai dit : "Madame je suis algérienne. A partir de ce jour là elle a été très distante, je restais assise sans rien faire, j'aurais dû garder la confusion, je connaissais une amie qui a changé de nom par peur de perdre son emploi ".

La conjonction du déni de la culture d'origine du jeune, d'un travail non rémunéré vécu comme non reconnu par le jeune, discrimine doublement le jeune dans son accès à l'emploi.

Enfin le racisme institutionnel est le produit d'un système général qui couvre la conduite des acteurs individuels, en acceptant non pas leur intention raciste, mais la banalité de leur acte et de leur comportement; le racisme institutionnel prend souvent la forme de pratiques floues (Bataille, 1997). Par exemple, plus on va vers des niveaux scolaires bas, plus on trouve des jeunes d'origine étrangère sur des contrats peu légitimés.

La conjonction de situations de travail précaire et de différentes formes de discriminations culturelles altèrent profondément l'estime de soi. Les jeunes d'origine étrangère, quand ils ont été humiliés dans différentes expériences de travail, voient la société "en dette" vis-à-vis d'eux-mêmes qui leur doit un travail qualifiant socialement. Les discriminations liées aux origines culturelles participent alors activement à la fragmentation du rapport au travail chez les jeunes

d'origine étrangère victimes de la non-reconnaissance de ce qu'ils sont et ce qu'ils font.

3 SUSPICION ET DÉNI

Les tuteurs et/ou employeurs peuvent aussi développer, de manière plus ou moins consciente, plus ou moins avouée, des attitudes à l'égard des jeunes qui participent à discriminer leurs compétences. Elles s'expriment à travers la suspicion et le déni de jeunes jugés "sans qualités".

a)-De la suspicion

Certains jeunes, notamment les jeunes des cités, sont perçus et vécus comme menaçants par les employeurs qui se méfient d'eux, les suspectent d'être des agresseurs et des voleurs. Quand les jeunes vivent dans des quartiers à "mauvaise réputation" ils peuvent vite perdre leurs chances d'accéder à un emploi. Et quand l'origine culturelle se combine avec l'appartenance à un quartier stigmatisé et à un niveau scolaire "bas" les jeunes apparaissent captifs de situations de précarité. C'est bien l'ampleur prise localement par des processus enchevêtrés et cumulatifs de relégation (Grafmeyer, 1994) qui empêchent ici l'accès des jeunes aux mondes de la "grande" production. Qu'on parle de discrimination ou de relégation, ces processus sont sous-tendus par des stratégies d'invisibilisation des expériences et des compétences des jeunes. Elles peuvent bégayer, se redoubler quand il s'agit de jeunes d'origine maghrébine par exemple.

“ Si tu dis que tu habites la cité, tu es mort, tu es mauvais, la ZUP fait du mal a tout le monde il y a une minorité qui fait du mal, le bon prend pour le mauvais”. Une tutrice relate aussi un autre fait de discrimination : “Alors que l’entretien s’était bien passé, lorsqu’elle a dit qu’elle habitait la cité, c’était fini, sinon elle était embauchée”. Et Amid d’ajouter : “ Dés que l’on voit ta face ce n’est plus bon ”.

Nous avons le cas d'un autre jeune d'une cité qui, tout au long de son stage, était escorté dans le magasin où il travaillait par le tuteur qui a fait part de sa peur. Cette suspicion peut prendre des formes plus ou moins discrètes, plus ou moins violentes. Les jeunes hommes des cités ouvrières sont souvent stigmatisés comme tels. Mais les jeunes la ressentent très fortement, ils se sentent indésirables et inutiles au monde.

“ Dans le quartier par rapport aux bourgeois, on apprend plus, on s’est sorti de la merde, on travaille au noir, on sait se débrouiller plus vite que les autres. Mais cela n’est pas valorisé. Dans un entretien d’embauche on se présente et si on dit qu’on habite telle cité on nous répond : “ Casses toi ! ”. Les compétences que l’on a peuvent nous

servir dans les entreprises, mais quand on y va, elles ne sont pas prises en compte ...Je travaille dans la cité, j'ai fait des conneries, de la prison, on est enfermé dans la cité, on est né ensemble dans la cité, on traîne ensemble, on est solidaire. J'ai une mauvaise image de la cité, mais j'ai passé de bons moments, on apprend à être dans la merde, et j'ai appris à m'en sortir, on apprend les bagarres, les mauvais coté. Les entreprises pensent qu'on est des têtes brûlées, qu'on est fatigué d'avance "

b)-Le déni des jeunes jugés "sans qualités"

Les jeunes qualifiés de "sans projet" ou "réservés" ne sont pas valorisés. Le projet fait repère entre les jeunes et les tuteurs. En l'absence de projet, les tuteurs n'ont plus de repères dans l'action et ne croient plus pouvoir agir. Lorsque les jeunes sont qualifiés de réservés, ils ne sont pas regardés; implicitement ils sont considérés comme incompétents socialement. On se trouve ici dans un cercle non vertueux mais vicieux où les compétences peuvent être rendues visibles qu'à la condition que les jeunes se mettent en scène, s'exposent. L'exposition de soi apparaît comme une condition décisive pour que les compétences des jeunes soient approchées (Ion, Péroni, 1997). Les jeunes qui ne s'exposent pas sont parfois conduits à s'exclure.

"Elle a plus de potentiel dans le secteur de la petite enfance que dans la vente. Elle n'avait pas le profil de vendeuse, elle avait une personnalité très réservée, peu communicative. Elle s'était peu investie dans le travail qui lui était proposé dans les stages, elle était toujours effacée, en opposition par rapport aux efforts à fournir. Elle a refusé de nombreux stages. De plus dans le groupe elle était très réservée, refusait de participer à la vie du groupe, elle était timide , aussi cela n'a pas été facile pour nous de qualifier son potentiel. Elle était très statique, peu communicative, elle avait une grande appréhension pour communiquer, pour demander des renseignements, poser des questions. Elle avait une très grande timidité, cette attitude est un grand obstacle pour faire des démarches de recherche d'emploi, aller à la recherche d'information, téléphoner" (formateur).

Les jeunes qui changent d'orientation ou de projet ont parfois été aussi l'objet d'un déni de la part de formateurs ou de tuteurs qui s'étaient d'abord investis auprès d'eux.

Les formateurs ont beaucoup soutenu la mise en place du projet de Paul, entraîneur sportif, en partenariat avec la DDJS, pour lui trouver un emploi-jeune. Mais ce dernier ne s'est pas présenté à son rendez-vous d'embauche, il est parti au ski. Il était parallèlement en stage dans une association qui s'occupait des jeunes dans sa cité, et là aussi il était absent, alors qu'il était très apprécié; ses compétences avaient été reconnues, l'association pensait lui demander de faire des remplacements pendant l'été, mais elle hésitait à cause de son instabilité dans l'emploi. Les formateurs trouvent qu'il a été très

revendicatif dans le groupe, qu'il faisait monter la pression. Après son refus de se présenter à l'entretien d'embauche, il a réagi vivement aux remarques des animateurs sur ce comportement, en leur répondant : "Encore heureux que je sois parti au ski !" Les formateurs pensent qu'il voulait se considérer comme un jeune comme les autres, qui part au ski. Les formateurs ne comprennent pas comment un jeune qui veut sortir de sa cité, qui commence à être inséré dans le milieu culturel qu'il veut intégrer, et faire sien, ne vient pas à un rendez-vous d'embauche, comment un jeune qui énonce un besoin de construire un projet, d'avoir un emploi-jeune, de faire ses preuves, qui veut reprendre ses frères et sœurs qui sont placés, laisse tout tomber du jour au lendemain sans prévenir. Face à cette attitude certains formateurs s'en désintéressent, le laissent dans la logique de faire ce qu'il a envie, et ils abandonnent toute envie de l'aider, pensant qu'il n'y a plus rien à faire, ils ne le convoquent même plus.

" il y a un moment où on arrête "

Les formateurs lui ont exprimé leur déception : " Moi je lui avais dit : 'Paul je tiens à vous dire que je misais beaucoup sur vous et que vous m'avez déçu'. Il m'a dit : 'je sais ,j'ai fait le con' " Certains sont plus désarçonnés face à une attitude qui est l'inverse de celle qu'ils avaient eux-mêmes lorsqu'ils étaient dans la même situation, " moi je me suis dit qu'à sa place j'aurais d'abord foncé pour mon emploi et seulement après je serais partie au ski". La déception est d'autant plus grande que les formateurs avaient mis beaucoup d'espoir, et que Paul a des compétences, il avait passé des niveaux de formation, il avait validé le niveau I, et commençait le niveau II.

Certains pensent que cette attitude peut s'expliquer par la nouveauté de cette situation de formation qui du coup est difficile à vivre pour eux. " On ne s'est jamais intéressé à eux et tout d'un coup on focalise sur eux, tout le monde est sur eux. C'est trop plein, je pense que cela fait peur " (formateurs).

Le déni des jeunes jugés "sans qualités" passe par des formes de stigmatisations diverses : présentation de soi, façon de parler, de se tenir, hygiène...

"Par rapport à sa tenue vestimentaire, il n'a pas voulu entendre, comprendre ce que les animateurs cherchaient à lui faire comprendre, par orgueil personnel. Il a du mal à se remettre en question, à travailler les points à améliorer. Mais cela était aussi peut être un problème d'argent, certains magasins donnent des tenues vestimentaires, d'autres non. Le directeur avait pensé lui prêter des vêtements, mais il y avait aussi un problème d'hygiène corporelle, d'odeur très pénible. D'après le tuteur, il a des compétences certaines dans la vente, mais il a un problème au niveau de la présentation, de l'hygiène corporelle, et de la tenue négligée de ses vêtements, le tuteur lui en a parlé en essayant de ne pas être trop direct, mais Idir n'a pas entendu, ou compris. Il arrivait avec des jeans troués, déchirés, il n'a pas compris, même si les animateurs ont essayé de lui dire. En dehors de cela il avait des compétences dans la vente, c'était un très bon vendeur" (formateur).

"Mais ce sont des gens qui n'ont pas trop de repères dans le sens où arriver à l'heure n'est pas primordial, c'est ainsi que lorsqu'il arrive en retard et que je lui demande pourquoi il me dit simplement : j'ai raté le car, une fois ça va deux ça passe mais pas après, il faut que vous preniez vos précautions, ce genre de repères ils ne l'ont pas, je n'interviens pas parce que c'est un stagiaire. Arriver à l'heure, avoir des priorités pour s'habiller sont des qualités indispensables, et actuellement tel qu'il est habillé il ne pourrait aller à la vente, il est habillé comme les jeunes d'aujourd'hui, il rentre dans l'atelier avec sa casquette, je lui ai fait remarquer de ne pas le faire, mais il continue à la mettre, moi ça ne me dérange pas trop parce qu'on est dans les réserves mais à la vente oui" (tuteur).

"Il est parti fâché, parce qu'il avait une opportunité d'emploi sous réserve qu'un contrat CIE soit possible, l'ANPE n'a pu me répondre de suite, mais lui a aussi été à l'ANPE qui lui a répondu qu'il avait droit à ce contrat, alors que moi je lui avais répondu qu'il n'y avait pas droit, à partir de là on était tous des imbéciles. C'est lui qui avait déjà abandonné son stage en photocopie. Par contre lui il a de vraies compétences techniques, mais il n'a pas la présentation adéquate, ni les repères adéquats, il se met de suite en colère, c'est dommage, il était parti du principe qu'on ne lui servait à rien, qu'on était tous des imbéciles puisqu'on n'était même pas d'accord sur ses droits, cela est possible, en effet à la fin de l'année l'application des mesures est très complexe, en effet il y a tellement peu de fric que les avis pouvaient être contradictoires, selon que l'on se base sur les textes ou sur l'état des finances, en théorie la personne peut avoir droit à une mesure, mais pas dans la réalité. C'est un technicien en informatique, il n'est pas mauvais, on m'a dit qu'il était même bon, qu'il avait de vraies compétences, c'est dommage parce que c'est un des rares parmi les stagiaires qui avait une vraie compétence rare, mais il lui manquait les compétences humaines, sociales, relationnelles, la culture d'entreprise ; Il a des compétences mais il faut qu'il accepte l'économie de l'entreprise, de foutre son sale caractère de côté, il se bute vite : vous m'avez dit ça, je ne reviens plus ! .C'est difficile à gérer, on ne peut pas tout passer, il ne faut pas leur faire de cadeau, je n'ai jamais été agressif, mais j'ai toujours été ferme." (formateur).

4 SOUFFRANCE, RÉSIGNATION ET VIOLENCE

Ces jeunes victimes de discrimination apparaissent un peu "perdus", très désengagés socialement, ils souffrent, parfois se résignent ou réagissent violemment.

a)-Souffrance

Certains jeunes, selon les animateurs, auraient eu des propositions d'embauche qu'ils n'auraient pas saisies. Ces jeunes-là, même en ayant apprécié les stages qu'ils ont faits, n'ayant jamais eu de propositions d'embauche jusqu'alors, paniquent devant des situations inconnues et ne s'engagent pas, profondément perturbés.

“ Je pense aux soucis que j'ai, ça me rend malade, je ne dors pas la nuit, je ne mange pas, je n'ai pas le moral, après je suis désespéré, après je deviens tout mou, un petit mollasson qui reste comme ça, qui tient les murs du quartier, ça ce n'est pas bien comme certains dans mon quartier qui ne travaillent pas, qui tiennent les murs. En plus maintenant j'ai ma femme à nourrir et tout ”.

Ces jeunes se focalisent alors sur des échecs, des expériences passées négatives comme le fait d'avoir eu un accident lors d'un travail. Et parfois ce sont des histoires trop douloureuses qui les empêchent d'agir.

“ Cela n'a pas toujours été le top, et c'est bien pour ça que je suis fier de moi, j'ai toujours eu des encouragements et des félicitations, si j'étais bien dans ma peau on m'apprécierait, je ne me suis pas assez bien montré, quand il y a un mur à sauter il faut toujours que je me tape la tête plutôt que d'essayer de passer à côté, ce sont toujours les petites bêtises qui me freinent, des fois je n'ai pas le temps d'en éliminer une qu'une autre arrive, j'ai beaucoup de problèmes que j'ai rarement discutés, et puis j'ai la honte au sujet de mon père, mais maintenant ce qui est fait est fait, c'est très dur à supporter, mais je ne sais pas pourquoi je tombe dans des petits problèmes, ça m'est arrivé de boire, mais pas dans un bar comme les personnes qui oublient leurs problèmes au bar, moi j'ai sauté ces obstacles, l'alcool, la drogue, j'ai su ce que c'était les cachets, ce que c'était l'alcool, toutes ces merdes, mais je n'ai jamais touché à la piquêre. J'ai su faire face, je suis bien fier de moi, et des petits problèmes je n'y arrive pas, je n'ai pas la volonté, le courage, comme la volonté d'aller chercher un papier à la sécurité sociale je me crée mes propres problèmes”

b)-Résignation

Certains jeunes ont abandonné le stage Voc'action, ayant le sentiment qu'ils n'ont pas "de place au monde", que rien ne sert plus de se battre. On voit ici qu'ils apparaissent envahis par toute la honte qu'ils ont vécu dans leurs expériences scolaires, sociales et professionnelles.

“Comme l'école m'a toujours dit que j'étais nul, que voulez-vous que je montre, sur quoi je peux me battre, alors je suis agressif, je suis mauvais, je vais montrer que j'existe, je n'ai plus rien à défendre, à montrer puisqu'on valorise les diplômes, la société devient de plus en plus de technique, alors que moi je n'ai rien à montrer, même si j'ai de la bonne volonté, je ne serais pas reconnu”.

Ici les animateurs et tuteurs ont tenté d'aider les jeunes à retrouver un peu l'estime d'eux-mêmes mais n'y sont pas parvenus. Les blessures identitaires apparaissent trop profondes dans certains cas

c)-Violence

Le mépris dont sont victimes certains jeunes peut aussi évoluer en mépris d'autrui. La perte de confiance en une société que les jeunes vivent en dette vis-à-vis d'eux-mêmes s'exprime alors sous la forme d'insultes, d'agressions, de violences à l'égard de ceux qui les rejettent

Conclusion

Dans cette étude il s'agissait d'analyser comment un dispositif d'insertion innovant Voc'action pouvait permettre à des jeunes en difficultés par rapport à l'emploi d'intégrer des dispositifs de qualification en alternance ou l'emploi direct. Toute la question était de savoir comment ce dispositif favorisait ou non des traductions et des discriminations de compétences construites dans les expériences antérieures des jeunes vers les mondes de la production. Au terme de cette action les carrières des jeunes apparaissent assez différenciées, allant de l'emploi en CDI à des formes de désaffiliation. Si la plupart des jeunes apparaissent engagés dans un processus de socialisation professionnelle, la majorité ont accès à des emplois aidés mais pas encore à des CDI. Une minorité de jeunes a trouvé sa place dans les mondes de la production; ceux-là ont retrouvé l'estime d'eux-mêmes. Une autre catégorie de jeunes est restée à côté des mondes de la production, méfiante, sceptique, fatiguée de la précarité et du chômage. Les autres oscillent toujours entre honte et estime d'eux-mêmes.

Nous avons vu que le travail de traduction des compétences des jeunes vers les mondes de la production est apparu complexe, soumis à la capacité du jeune à ordonner et hiérarchiser son répertoire de ressources, au mode d'engagement du tuteur vis-à-vis du jeunes et à la façon de travailler des formateurs. Nous avons vu aussi que Voc'action avait généré de véritables micro-mobilisations collectives dans lesquelles tous les acteurs institutionnels se sont engagés à un moment donné ou à un autre pour faire accéder les jeunes à l'emploi.

Il est cependant très frappant de voir que les jeunes ayant construit des compétences diverses à côté des compétences scolaires dans des expériences antérieures ou encore présentes sont apparus plus enclins au travail de traduction que les autres. Et il est apparu conjointement que chez les formateurs et les tuteurs, dotés d'une véritable bonne volonté de faire accéder les jeunes à l'emploi, le diplôme scolaire apparaît comme un référent "tout-puissant" dans l'approche des compétences des jeunes, et tend à masquer notamment celles construites dans des espaces sociaux plus informels, voire interstitiels, y compris dans des formes de travail précaire ou travail au noir.

Mais globalement, on peut dire que Voc'action a produit un processus de traduction partielle des compétences des jeunes lié à des cadres d'action où, selon les cas, les jeunes pouvaient plus ou moins négocier leur projet à eux, leur autonomie dans le travail et leur engagement. La majorité des jeunes restent alors encore producteurs de ces "cultures de l'aléatoire" (Roulleau-Berger, 1997, 1999), contraints de gérer des situations d'incertitude et d'urgence même s'ils apparaissent engagés dans un processus de socialisation professionnelle. Cet engagement peut se retourner à tout moment en désengagement. La dynamique sociale et économique produite par Voc'action peut se bloquer à tout moment.

Bibliographie :

- BATAILLE, P. (1997) : *Le racisme au travail*, La découverte, Paris.
- BATAILLE, P. (1999) : Racisme institutionnel, racisme culturel et discriminations in *Immigration et intégration : l'état des savoirs*, sous la direction de P.Dewitte, La découverte, Paris.
- BOURDIEU, P. (1993) : *La misère du monde*, Le seuil, Paris.
- BOURDIEU, P. (1998) : *Contre-feux*, Liber, Paris.
- CALLON, M. (1986) : Eléments pour une sociologie de la traduction, *L'Année sociologique*, 1986, 36.
- CASTEL, R. (1995) : *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- EYMARD-DUVERNAY, F., MARCHAL E. (1997) : *Façons de recruter*, Métailié, Paris.
- GOFFMAN, E. (1968) : *Asiles*, Paris , Minuit.
- GOFFMAN, E. (1975) : *Stigmates*, Paris , Minuit.
- GUMPERZ, J., trad. fr., (1989) : *Engager la conversation, introduction à la sociolinguistique interactionnelle*, Minuit, Paris.
- HANNERZ, U. (1983) : *Explorer la ville*, Minuit, Paris.
- HUGHES, E.C., (1996) : Textes rassemblés et présentés par J.M. CHAPOULIE : *Le regard sociologique*, Editions de l'école des hautes études en sciences sociales, Paris.
- GRAFMEYER, Y. (1994) : Regards sociologiques sur la ségrégation in *La ségrégation dans la ville*, L'harmattan, Paris.
- ION, J., PERONI, M. (1997) : *Engagement public et exposition de la personne*, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.
- JOSEPH, I. (1994) : Les protocoles de la relation de service, dans *Relations de service et marchés de service*, Paris, Ed. CNRS.
- LUSSAULT, M. (1998) : L'instrument sanitaire. RTMles et valeurs de la santé publique dans les politiques territoriales ^ Tours in *Les figures urbaines de la santé publique*, La Découverte et Syros.

PAYET, J.P. (1995) : *Collèges de banlieue : ethnographie d'un monde scolaire*, Paris, Méridiens Klincksieck.

POLLAK, M. (1990) : *L'identité blessée*, Métailié, Paris.

ROULLEAU-BERGER, L., (1994), "Ordres et désordres locaux : des politiques d'insertion aux espaces intermédiaires", *Revue française de science politique*, n° 5, octobre.

ROULLEAU-BERGER, L., (1997) : L'expérience de la précarité juvénile, *Formation/Emploi*, janv.-mars 1997.

ROULLEAU-BERGER, L. (1999) : *Le travail en friche : les mondes de la petite production urbaine*, Editions de l'Aube, La tour d'Aigues.

SALAS, R., STORPER, M. (1993) : *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Editions EHESS, Paris.

WARIN, P. (1992) : Décrire les conduites des usagers, dans *Les usagers entre marché et citoyenneté*, Paris, L'Harmattan.