



N°15 | Année 2021

Les sciences sociales face à la pandémie, entre nouvelles et vieilles marginalités en Europe. Un regard croisé à travers les réalités italiennes

Varia

L'intervention en Mission Locale, une association d'objectifs d'insertion socioprofessionnelle et de perceptions d'un public « difficilement insérable » au service des stratégies d'accompagnement

Assa Kamara

Résumé

Français / English

L'article montre un paradoxe de la soumission des « jeunes en insertion » à un système de préjugés, et surtout les diverses stratégies adoptées par les intervenants sociaux pour y faire face. Le public de la Mission Locale étudiée en région parisienne n'échappe pas à la stigmatisation dont sont victimes les bénéficiaires des politiques de ciblage. Par conséquent, le dispositif censé aider ses usagers à acquérir un emploi peut constituer un obstacle à leur accès à l'emploi. Pour y remédier, les intervenants mettent en place d'autres outils d'accompagnement, au-delà de ceux prévus par les politiques, pour contourner les présupposées négatives associées au statut de « jeunes en insertion ».

The article shows a paradox of the submission of "young people in integration" to a system of prejudices, and especially the various strategies adopted by social workers to cope with it. The users of the Local Mission studied in the Paris region are not immune to the stigmatisation of which the beneficiaries of targeting policies are victims. Therefore, the scheme intended to help its users to acquire employment may constitute an obstacle to their access to employment. To remedy this, social workers are putting in place other support tools, beyond those provided by policies, to circumvent the negative perceptions associated with the status of "young people in integration".

Entrées d'index

Mots clés : jeune, insertion, dispositif, accompagnement, préjugé

Key words : young person, integration, system, support, prejudice

Texte intégral

Introduction

Les politiques d'intégration en France s'accordent sur l'idée que le travail permet aux individus de s'intégrer dans la société. Il est un moyen de cohésion sociale. Barel (1990) l'appelle d'ailleurs le « grand intégrateur ». Les politiques d'insertion, depuis leurs origines¹, donnent une grande importance aux politiques de l'emploi dont l'un des objectifs est d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de faciliter l'intégration sociale et professionnelle des chômeurs.

C'est dans ce sens qu'il existe au niveau local des dispositifs d'emploi, pour accueillir une catégorie de population ciblée, caractérisée par ses difficultés d'accès à l'emploi. Les bénéficiaires des dispositifs peuvent construire avec les professionnels de l'insertion, un projet pouvant aboutir à l'accès à l'emploi (Jovelin, 2008). En particulier, les jeunes âgés de moins de 26 ans qui sont plus touchés par le chômage², ont à leur disposition des Missions Locales qui contiennent une diversité de dispositifs pour répondre à leurs divers besoins d'accompagnement vers l'emploi (Kamara, 2017).

Mais au sein du dispositif que nous avons étudié en 2011, une Mission Locale en Île-de-France, l'accompagnement des usagers vers l'emploi compte paradoxalement parmi ses obstacles, leur perception en tant que « jeunes en insertion ». Le dispositif d'intégration professionnelle qui est censé aider ses bénéficiaires à accéder à l'emploi paraît être en même temps un frein à l'emploi. Il existe en effet, des représentations sociales péjoratives du public qui fréquente la Mission Locale partagées par les recruteurs et les intervenants. Le statut de « jeunes en insertion » semble être défavorisé par des étiquettes de « public pas sérieux », « public difficile », « public agressif », etc.

Ces perceptions péjoratives renvoient aux conséquences des politiques de ciblage que bon nombre d'auteurs ont évoquées, surtout quand il s'agit de montrer à quel point elles peuvent

¹ L'origine des dispositifs d'insertion en France peut être datée du 1er octobre 1981, quand Bertrand Schwartz remet au Premier ministre un rapport préconisant, face au développement du chômage des jeunes et aux sorties de l'école sans diplôme, la mise en œuvre d'une politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, reposant sur des structures locales, partenariales et transversales. Ce rapport sera notamment suivi de la création en 1982 de Missions Locales. D'abord destinées aux jeunes, les mesures sont rapidement élargies à d'autres publics en difficultés. Cf la présentation de leur chronologie sur [<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politiques-insertion/chronologie/#wrapper>].

² Selon l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques), le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans correspond en 2018, à 20,8% au moment où il l'est à 9,1% pour l'ensemble de la population française. Source INSEE (mars 2019), Enquête Emploi 2018 (Une photographie du marché du travail en 2018) [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241>].

être facteurs de stigmatisation de ses bénéficiaires. Warin (2017) l'évoque en parlant d'une société de frontières pour caractériser la stigmatisation que produisent ces politiques. Glaymann (2020) ne se retient pas de souligner comment les jeunes, quel que soit leur niveau de diplôme, sont particulièrement touchés par le chômage dans le sens où en recruter un est même devenu « un risque », aux yeux des employeurs.

Nous verrons dans cet article que la considération de ces perceptions comme un obstacle à l'insertion professionnelle par les intervenants, influence des pratiques d'accompagnement au sein de la Mission Locale que nous avons étudiée. Elles justifient des réticences de recruteurs, du point de vue des intervenants, et des stratégies adoptées par ceux-ci, à la fois pour « mener à bien » leurs actions d'accompagnement, mais aussi parce qu'ils anticipent comment contourner les freins à l'emploi liés à ces préjugés, afin de répondre à des exigences de résultat au niveau local.

En nous appuyant sur les résultats de notre enquête par observation participante et par entretien au sein de la Mission Locale étudiée, il s'agit d'abord de mettre en évidence le paradoxe de la soumission des « jeunes en insertion » à un système de préjugé. Le public de la Mission locale étudiée n'échappe pas à la stigmatisation dont sont victimes les bénéficiaires des politiques de ciblage et aux conséquences en termes de difficulté d'accès à l'emploi. Nous ne manquerons pas de montrer des moments révélateurs de ces préjugés lors d'interactions entre intervenants, recruteurs, et jeunes, entre intervenants en coulisse et les moments d'entretien formel avec les jeunes, et entre intervenants et jeunes lors d'actions de formation nommée « Parcours logistique ».

Ensuite, une partie sur les pratiques d'intervenants nous semble importante à présenter, surtout quand il s'agit de la manière dont ils contournent les freins à l'emploi liés aux préjugés. Il est d'abord question de mettre l'accent sur leurs compétences interactionnelles et communicationnelles face à des jeunes usagers qu'ils jugent très « agressifs » et « peu motivés » à participer aux actions d'accompagnement, en particulier lors des moments de mise à l'épreuve comme les tests de positionnement dans différents modules de formation en « Parcours logistique ». Les tests considérés comme une action pédagogique, montrent des niveaux de connaissances peu valorisants, et sont semblablement vécus par les jeunes comme une violence symbolique, insensible physiquement mais qui *s'impose* à eux, (Bourdieu et Passeron, 1970). Les intervenants tenteront d'atténuer cette violence symbolique à travers des compétences communicationnelles. Il s'agit d'anticiper les comportements d'usagers en se mettant d'accord sur comment parler avec eux pour contourner leur « agressivité » et leurs réticences à participer aux actions. En second lieu, nous montrerons comment les intervenants utilisent, et le conseillent à leur public, des stratégies de dissimulation de l'étiquette de « jeunes en insertion » auprès des recruteurs, pour favoriser leur insertion professionnelle. Ne s'agit-il pas là d'une façon de cacher un stigmate par le contrôle de l'information sociale, évoquée par

Goffman (1975) dans le cadre de sa célèbre étude nommée *Stigmate, les usages sociaux des handicaps*.

Terrain et méthode d'enquête

Le terrain d'enquête est fondé sur l'opportunité que nous avons eue, d'effectuer un stage de trois mois dans une Mission Locale en Île-de-France, dans le cadre de notre étude doctorale axée sur les projets professionnels des femmes immigrées et des jeunes femmes issues de l'immigration. Le rôle des Missions Locales est de s'occuper du traitement particulier des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle, en particulier les jeunes âgés de moins de 26 ans. Le jeune public bénéficiaire des dispositifs de cette Mission Locale est pour la plupart issu de l'immigration³. Notre objectif pour ce terrain était de recueillir des données d'observation uniquement sur une partie de notre population étudiée, c'est-à-dire les femmes issues de l'immigration (le recueil de données sur les femmes immigrées étant déjà effectué sur une autre structure d'insertion socioprofessionnelle). Notre méthode de recueil de données pour ce terrain était la suivante : l'observation participante, la documentation, et la réalisation de 24 entretiens dont 21 auprès de bénéficiaires et 3 avec les professionnels de l'insertion.

La recherche doctorale dans laquelle s'inscrit cette enquête ne portait donc pas sur l'objet de cet article. Nous avons pu réaliser cet article en nous appuyant sur des informations supplémentaires obtenues grâce à l'observation participante. Notre statut de stagiaire chargée d'insertion professionnelle, nous a permis d'observer et de participer à plusieurs actions dont celle nommée « Parcours logistique ». Celle-ci avait pour but de permettre à des jeunes de bénéficier d'une formation dans le domaine des métiers de la logistique (la préparation de commandes, en particulier) et d'acquérir un profil pouvant correspondre aux critères d'un recruteur qui s'apprêtait à s'installer sur le territoire de la Mission Locale. Une bonne partie des données utilisées dans cet article est tirée de cette action de formation.

Des jeunes soumis à un système de préjugés

Il s'agit ici de mettre en évidence le paradoxe de la soumission des « jeunes en insertion » à un système de préjugé. L'étiquette de « Jeunes en insertion » en tant que représentation sociale péjorative peut sembler paradoxale car elle signifie que le dispositif censé aider son public à acquérir un emploi peut constituer au final un obstacle à l'insertion professionnelle. Il se détourne quelque part, de son objectif premier qui est de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle (Demazière, 1995). Ce dispositif ne semble donc pas échapper aux conséquences des politiques de ciblage s'agissant de la stigmatisation et de la discrimination professionnelle de ses bénéficiaires (Warin, 2017 ; Glaymann, 2020).

Notons également, que les divers préjugés associés à son public ne sont pas sans fondement car les parcours et comportements de certains usagers sont autant d'éléments qui renforcent

³ Aucun document formel ne permet de l'attester. L'information est tirée des discours informels des intervenants.

leur statut de public « difficilement insérable ». Nous montrerons des moments révélateurs de ces préjugés lors d'interactions entre intervenants, recruteurs, et jeunes, entre intervenants en coulisse et les moments d'entretien formel avec les jeunes, et entre intervenants et jeunes lors d'actions de formation.

« Jeune en insertion », un handicap paradoxal

Les études sociologiques relatives à l'évolution de la politique de l'emploi permettent de comprendre comment la prise en charge du chômage, qui s'était d'abord construite en partant d'une vision globale, a évolué vers une démarche locale et individuelle. La redécouverte des phénomènes de pauvreté et leur relation avec la crise de l'emploi des années 1970 a encouragé la réflexion sur des formes renouvelées d'intervention pour réduire le chômage. Ce dernier est devenu, comme le souligne Demazière (1995), une cible de l'action administrative. Les politiques actuelles de l'emploi deviennent des priorités des décideurs publics, et affichent comme objectifs prioritaires d'améliorer le fonctionnement du marché du travail pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes qui en cherchent un, ou d'offrir des ressources et des statuts alternatifs à celles qui n'en ont pas.

La démarche individualisée adoptée par ces politiques s'inscrit dans une logique d'activation et de ciblage des bénéficiaires. Warin (2010) reprend les travaux de Borgetto (2003) pour montrer comment les systèmes de protection sociale connaissent une certaine sélectivité pouvant varier selon ses destinataires, son objet, ses critères et ses techniques. Des groupes d'individus où des territoires sont concernés dans un premier temps. Ensuite, sont considérés une catégorie de la population ou un risque déterminé (maladie, handicap, chômage, etc.). D'autres critères aussi entrent en jeu comme le niveau de ressources, l'âge, le handicap, le degré de formation, les quartiers défavorisés, les régions pauvres, etc. Arrivent enfin des modalités techniques mises en œuvre à l'instar d'un dispositif spécifique pour une population donnée, d'une mesure de sélectivité dans l'accès à une ressource, d'une différenciation tarifaire, d'une modulation du niveau d'une prestation financière en fonction de critères particuliers, d'un mécanisme d'individualisation de l'offre selon la situation ou le comportement du bénéficiaire. Cette dernière technique répond d'ailleurs aux principes d'activation qui conditionnent de plus en plus largement l'accès à de nombreux dispositifs ciblés. Les bénéficiaires de certaines prestations monétaires ou dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ont l'obligation de démontrer leurs efforts pour améliorer leur employabilité et pour retrouver du travail. S'ajoutent ainsi aux critères habituels (ressources, âge, composition familiale, etc.), des comportements qui sont pris en compte dans l'ouverture et le maintien de droits. L'avènement du Revenu de solidarité active (RSA), en remplacement du revenu minimum d'insertion, accentue cette logique d'activation en France.

Cette politique d'activation est mise en œuvre à travers des dispositifs variés. Notamment à l'échelle locale, elle peut passer par des outils de proximités comme les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, les Maisons de l'Emploi, les Missions Locales, etc. L'inscription des

« jeunes en insertion » dans le dispositif de la Mission Locale étudiée s'inscrit dans cette logique. Chaque bénéficiaire peut y construire un projet individuel et professionnel, et bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin de réduire son risque de chômage d'exclusion⁴.

Or, l'objectif d'activation des chômeurs au sein du dispositif Mission Locale étudiée, qui passe notamment, par le fait de réduire la durée passée au chômage, se confronte paradoxalement à des représentations sociales péjoratives qui se présentent comme des freins à l'emploi. L'accès à l'emploi de ces usagers compte parmi ses obstacles, leur perception en tant que « jeunes en insertion ». Du point de vue des intervenants de la Mission Locale, les « jeunes en insertion » sont peu valorisés sur le marché du travail puisqu'ils sont perçus à travers des préjugés constituant des freins à l'emploi. Des études de Pralong (2019) montrent d'ailleurs que les préjugés freinent l'embauche des jeunes surtout en France. Nous comprenons les préjugés comme des formes de discours qui les dévalorisent (Légal et Delouée, 2015), s'agissant de la façon dont des acteurs (intervenants et recruteurs) parlent et se réfèrent à eux. Ces préjugés peuvent être résumés par des expressions souvent employées à leur propos par les intervenants de la Mission Locale (qu'ils prêtent aussi aux recruteurs) comme : « ils sont difficiles », « ils sont agressifs », « ils ne sont pas sérieux », « ils ont des comportements déviants », « ils sont incompetents », etc.

À cela s'ajoutent des caractéristiques qu'ont généralement des bénéficiaires de la Mission Locale que les recruteurs n'ignorent pas. Le dispositif s'occupe de l'accompagnement (vers l'emploi) des jeunes âgés de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle. Le public de la Mission Locale est caractérisé par un certain niveau de scolarité qui est au-dessous du bac pour la plupart des usagers. Par exemple, parmi les 549 jeunes nouvellement inscrits en 2010, 57,19% ont un niveau V⁵ et *infra*. Mais il existe quelques diplômés de bac + 1 ou 2. Ces profils de bénéficiaires se retrouvent lors des entretiens individualisés que nous avons effectués avec eux, mais également par le biais de la documentation disponible au sein de la structure. Il est aussi à noter, grâce aux données d'entretiens, des parcours de certains usagers en rapport avec la délinquance et certaines formes de déviance. Ici, nous comprenons la notion de délinquance comme une forme de déviance socialement réprochée et considérée comme punissable en vertu d'une loi pénale. La notion de déviance quant à elle désigne l'ensemble des conduites sociales qui s'écartent d'une norme (Faget, 2009). En outre, le territoire d'intervention du dispositif englobe des ZUS (zone urbaine sensible)⁶, dont les jeunes habitants passent beaucoup plus de temps au chômage que les

⁴ L'expression désigne le chômage de longue durée, qui abîme ceux qui le subissent et les marque vis-à-vis des employeurs (Valentin, 1993).

⁵ Jeunes âgés de 16-25 ans n'ayant pas terminé leur cycle secondaire (INSEE ; Niveaux de formation [<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/niveaux-formation.htm>]).

⁶ Les zones urbaines sensibles sont des territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville, en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires (INSEE, Zone urbaine sensible /ZUS [<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/zone-urbaine-sensible.htm>]).

jeunes hors ZUS (Okba, 2014). Ces éléments alimentent d'avantage la perception péjorative autour des « jeunes en insertion », favorable à leur discrimination professionnelle. Le fait d'être un « jeune en insertion », c'est-à-dire âgé de moins de 26 ans et fréquentant une structure comme la Mission Locale qui accueille le plus souvent un public ayant un parcours scolaire et individuel peu favorable à l'insertion professionnelle constitue en soi, un frein à l'emploi.

Ces considérations péjoratives ne renvoient-elles pas au phénomène de stigmatisation dont sont victimes les bénéficiaires des politiques de ciblage ? Notons avec Warin (2017) que l'une des conséquences du ciblage de la protection sociale concerne la stigmatisation des bénéficiaires et la production d'une société de frontière. Ses études montrent d'ailleurs que la principale explication du phénomène de non-recours aux prestations sociales est la stigmatisation des groupes ou des territoires ciblés par les politiques sociales. Le ciblage de la protection sociale est quelque part une production d'une société de frontière. Aussi Glaymann (2020) n'a pas manqué de souligner comment ces politiques ont fait de la jeunesse un stigmate défini dans le sens d'un attribut jetant un discrédit profond (Goffman, 1975), lié à sa position difficile sur le marché de l'emploi. La jeunesse, quel que soit son niveau de diplôme fait face à un contexte de sous-emploi massif depuis le milieu des années 1970. Le manque d'expérience des jeunes, le déficit de professionnalisation des formations lié à la négligence des mutations du système d'emploi par les politiques, les dispositifs publics et les modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre conduisent davantage l'emploi des jeunes en question à part, et font d'eux la cible de mesures spécifiques. Tout cela constitue autant d'éléments alimentant une stigmatisation puisque recruter un jeune devient un « risque ».

Si la Mission Locale étudiée en région parisienne ne fait pas exception quant à l'image négative accolée aux bénéficiaires des politiques de ciblage, ne serait-il pas intéressant d'identifier des moments d'interactions révélateurs des préjugés portés sur son public.

Des préjugés portés sur les jeunes : trois moments révélateurs

« Ils ne sont pas sérieux », « ils sont difficiles », « ils ont des comportements déviants », « ils sont agressifs », « ils sont incompetents », etc. Telles sont des représentations sociales péjoratives que les recruteurs et intervenants semblent partager quand il s'agit de caractériser le public de la Mission Locale, et qui se présentent comme des obstacles à l'insertion professionnelle. Notons ici trois moments d'interactions révélateurs de ces préjugés.

Des interactions entre intervenants, recruteurs et jeunes

Nous avons eu la possibilité de recueillir les opinions de deux recruteurs lors d'interactions en période de formation logique, et lors d'une visite d'entreprise. Leurs témoignages nous ont confirmé les craintes des intervenants surtout quand ils insistaient sur le côté « sérieux » dont ils avaient besoin chez un employé. Les conseils qu'un ancien recruteur bénévoles à la Mission Locale donne aux usagers en ce qui concerne les comportements à adopter durant un entretien d'embauche, confirment en filigrane l'image de « public pas sérieux » accolée aux bénéficiaires

de ce dispositif : « Il faut bien se tenir, jouer le jeu durant l'entretien, montrer son sérieux ». Tels sont les comportements conseillés dans le cadre du « Parcours logistique ».

De même, nous (Bernard le responsable de la cellule « Emploi » de la Mission Locale, deux intervenantes de la Maison de l'Emploi⁷ et moi-même) avons visité une entreprise partenaire de la Mission Locale, spécialisée dans la fabrication d'albums et de cadres photos. Le responsable de l'entreprise qui nous a accueillis parle du profil d'employés qu'il recrute en ces termes : « Pour nous, les jeunes (il s'adresse à Bernard à propos des jeunes de la Mission Locale), il faut qu'ils aient un certain niveau d'étude. Il nous faut des gens très sérieux, qui captent rapidement ce qu'on leur demande de faire. Le temps d'adaptation doit être rapide. » En plus du manque de sérieux qu'on leur attribue, les usagers de la Mission Locale ne semblent pas avoir des niveaux d'étude compatibles avec les attentes de certains recruteurs.

Des interactions entre intervenants en coulisse et des moments d'entretien formel avec les jeunes

L'image de public « difficile » accolée aux « jeunes en insertion » est alimentée par les vécus individuels de certains usagers en rapport avec la délinquance et certaines formes de déviance. Nos entretiens et observations participantes ont permis de découvrir que l'image de « public difficile » en termes de « comportements déviants » ne s'est pas construite uniquement sur des suppositions mais aussi sur des réalités, c'est-à-dire, les parcours de déviance de certains usagers.

De nos entretiens avec les jeunes, nous avons un usager nommé Farik qui a purgé une peine de prison d'un an, à l'âge de 20 ans. Il a heurté un piéton alors qu'il conduisait une voiture sans permis de conduire. Il nous explique son comportement déviant en ces termes : « En fait je conduisais, je n'avais pas le permis. J'étais en marche arrière, je n'avais pas vu l'autre voiture. Il y'avait une impasse, je n'avais pas vu qu'il y avait quelqu'un qui était accroché à la voiture. Ils étaient deux, en fait. Il y avait une personne avec sa voiture. L'autre personne, je l'ai juste touchée sur le côté, pour dire qu'elle tombait sur le côté quoi. »

Parmi les données obtenues de nos observations participantes, nous pouvons citer des récits de travailleurs sociaux, quand ils parlent des jeunes en coulisse et au moment d'entretien avec eux, mettant en évidence comment une certaine déviance est présente dans les parcours des usagers. Bernard nous raconte le cas d'un usager nommé Ary dont il est le conseiller. Il évoque son excès dans la consommation d'alcool et son passage en prison comme suit : « Il faut le mettre dans un boulot stable. Il était en prison. Il buvait trop d'alcool. Il a un réel potentiel ». Un autre discours de Bernard que nous avons recueilli nous a appris que Romain (un autre usager qu'il accompagne) consommait de la drogue. Nous avons eu l'occasion d'assister à un

⁷ Au même titre que la Mission Locale, la Maison de l'Emploi est une structure d'insertion professionnelle mais qui accueille généralement des adultes âgés de 26 ans et plus. Alors que la Mission Locale est particulièrement conçue pour accompagner des usagers âgés de moins de 26 ans. La Maison de l'Emploi peut aussi être comprise comme un espace où se regroupe l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle dans un territoire d'intervention déterminé. D'ailleurs, une des antennes de la Mission Locale est installée au sein des locaux de la Maison de l'Emploi.

des entretiens individuels que Bernard effectuait avec Romain, et pu entendre ce dernier s'exprimer sur ses rapports avec la drogue. « J'ai arrêté de consommer de la drogue », nous disait-il. Il avait d'ailleurs trouvé un emploi dans le domaine de la sécurité, dans une entreprise. Mais il fallait d'abord qu'il y suive un programme non rémunéré d'une durée d'une semaine, dans le cadre duquel il devait être testé sur sa « bonne conduite ». À la fin de ce programme, « s'il se comporte bien » (pour reprendre les termes de Bernard), l'entreprise signera avec lui un contrat de travail rémunéré.

Des interactions entre intervenants et jeunes lors d'actions de formation

Les perceptions péjoratives des « jeunes en insertion » sont aussi associées à leur « agressivité », et leur « incompétence » surtout lors de déroulement d'actions de formation, en particulier des moments de mise à l'épreuve. Les intervenants évoquent le comportement « agressif » de certains jeunes, qu'ils expliquent par leur manque de compétences et leur incapacité à faire les choses comme il faut lors des situations de mise à l'épreuve.

Nous avons pu réaliser un état des lieux de cette perception de « public agressif » lors du déroulement des actions du dispositif « Parcours logistique ». Ce dispositif contenait différentes étapes parmi lesquelles, une séance d'informations collectives sur les métiers de la logistique (en particulier le métier de préparateur de commande), des tests de positionnement dans des modules de formation en logistique, et des placements d'usagers dans les différents modules en fonction de leur niveau.

L'exemple ici concerne le moment du test de positionnement (ou de niveau) dans des modules de formation en logistique constituant, avec les informations collectives, la première étape du « Parcours logistique » que nous (les intervenants et moi-même) proposons aux usagers. Déjà à cette étape, les intervenants disaient que les bénéficiaires n'allaient ni les réussir, ni les finir dans les temps impartis. L'image des usagers comme un public présentant des niveaux de compréhension faibles est récurrente dans les discours d'intervenants, ce qui est, selon eux, à l'origine de leurs « mauvais » résultats lors des situations de mise à l'épreuve. Aussi, selon ces intervenants, les situations de conflit se créent surtout quand les bénéficiaires échouent (en particulier en ces moments).

Ainsi, un lundi matin, lors d'une séance d'information collective suivie de tests de positionnement, les participants bénéficiaires représentaient 9 usagers, dont 8 hommes et 1 femme. L'information collective se déroulait normalement. Bernard, le responsable de la cellule « Emploi », faisait d'abord la présentation des métiers de la logistique et de l'entreprise qui recrutait dans ce domaine. Il s'ensuivait des tests qui débutaient comme d'habitude avec des épreuves de calculs d'addition, de soustraction, de division et de multiplication. La dernière partie du test était chronométrée sur 2 minutes. Nous avons donné à chaque usager un document de 23 lignes. Chacun avait 2 minutes pour lire le document et trouver la consigne suivante : il faut mettre sur l'en-tête du document, son nom et prénom. Mais cette consigne

était inscrite à la 23^{ème} ligne du document, et rien n'indiquait en début de lecture qu'il fallait s'en tenir là. Il suffisait juste que les usagers lisent jusqu'à la 23^{ème} ligne du document pour comprendre qu'il ne s'agissait que d'une épreuve de lecture qu'on leur demandait de faire en 2 minutes avec une inscription de leur nom et prénom sur l'en-tête du document.

C'est au cours de ces 2 minutes de test que nous avons observé un comportement « agressif » d'un usager. Il s'agissait d'un jeune homme qui ne semblait pas être satisfait de la durée de l'épreuve. Il exprimait d'abord son mécontentement par un geste, puisqu'il a mis en boule son document (le test comportant les 23 lignes) et l'a jeté par terre. Ensuite il s'est adressé aux intervenants en ces termes : « Je n'ai pas besoin de ce boulot de merde (le métier de préparateur de commande), moi ça ne m'intéresse pas moi. » Bernard le responsable de la cellule « Emploi » a répondu à la réaction du jeune homme en s'adressant à l'ensemble des usagers comme suit : « Tout ce que nous faisons ici, c'est pour vous. Ça vous intéresse, vous restez, ça ne vous intéresse pas, vous partez. Nous sommes là pour vous. » Ensuite Bernard s'est adressé directement au jeune homme : « Tu veux partir ? Vas-y ». Karim, un autre intervenant de terrain (considéré comme le plus « proche »⁸ des jeunes) a réagi juste après l'intervention de Bernard. Il a tendu son bras vers Bernard comme pour lui dire de ne pas s'emporter. Il s'est mis ensuite à discuter avec le jeune homme et a réussi à le convaincre de rester et de garder le calme. Lors de ce moment de tension, il a réussi à calmer l'utilisateur et l'intervenant.

Ces anecdotes illustrent dans le concret une des manifestations de la représentation de « public agressif » accolée aux usagers. Cette « agressivité » est rapprochée à leur « incompetence » face aux épreuves de positionnement dans la formation en logistique.

Mais les intervenants ont des obligations de résultat qui motivent quelque part les diverses stratégies qu'ils mettent en place pour inviter et maintenir les jeunes dans les parcours d'accompagnement que la Mission Locale propose. Cela est aussi valable quant aux démarches qu'ils adoptent pour contourner les préjugés des recruteurs, lorsque des opportunités d'emploi se présentent dans leur territoire d'intervention.

Variation des pratiques d'intervention : des compétences communicationnelles et des stratégies de dissimulation pour contourner les préjugés

À la Mission Locale étudiée, les bénéficiaires des actions sont perçus globalement comme un public hétérogène par ses besoins en accompagnement. Une diversité de dispositifs est mise en place avec l'objectif de répondre aux besoins particuliers des usagers. Ces derniers sont

⁸ Il est possible d'identifier, en période de tension, qui, parmi les intervenants, avait plus d'influence auprès des jeunes et réussissait à calmer les tensions. Karim a l'image de « l'intervenant le plus proche des jeunes ». Sa position privilégiée, en particulier, est obtenue grâce à un type d'interaction bien particulier. Il est un homme de terrain qui entre dans les quartiers pour sensibiliser les jeunes sur l'importance de fréquenter la Mission Locale, au moment où les autres conseillers ne sont généralement en contact avec les jeunes qu'au sein de la Mission Locale. À force de les côtoyer dans les quartiers, il a fini par gagner leur sympathie.

orientés dans les différents dispositifs selon qu'ils sont catégorisés comme des usagers loin de l'emploi par manque d'expériences, ayant des difficultés à construire un projet professionnel, ou étant dans des niveaux bas de scolarité. Ces éléments sont pris en considération dans leurs processus d'accompagnement. Le fait de considérer les bénéficiaires comme un public hétérogène du point de vue des besoins en accompagnement justifie que la prise en charge soit définie comme personnalisée. Globalement, les Missions Locales de la région parisienne ont la spécificité de se définir par leur variété de dispositifs, qui est justifiée par la recherche de satisfaction des besoins particuliers des usagers (GIP⁹ et CARIF¹⁰, 2011). Cela correspond aux principes de l'accompagnement qui prônent pour un suivi personnalisé des bénéficiaires (Astier, 2007). Il s'agit d'une gestion des risques d'exclusion socioprofessionnelle à travers l'accompagnement individuel (Vrancken et Macquet, 2006).

Pourtant, à la Mission Locale étudiée, l'accompagnement n'est pas uniquement guidé par ces dispositions. Il est aussi soumis à un système de préjugés où les intervenants, ayant des obligations de résultats¹¹, utilisent des compétences communicationnelles et des stratégies de dissimulation pour contourner les préjugés associés aux « jeunes en insertion ». Ils tentent ainsi d'adopter des manières de communiquer avec les jeunes pour contourner leurs réticences à s'inscrire à la formation logistique, et leur « agressivité » au moment du déroulement des actions de celle-ci. Aussi, ils essaient de contourner la perception péjorative des recruteurs à l'égard de leur public, par le biais de la dissimulation du statut de « jeune en insertion ».

Des compétences communicationnelles pour contourner les réticences et l' « agressivité » des jeunes

Définir une façon de communiquer avec les jeunes est la stratégie adoptée pour le « bon » déroulement des actions d'accompagnement, mais aussi pour les inviter et les maintenir dans les différentes étapes du dispositif « Parcours logistique ». L'expérience vécue lors du test de positionnement dans les modules de formation, décrite précédemment, a suscité des réflexions sur la meilleure manière d'aborder les jeunes afin qu'ils ne considèrent pas cette épreuve comme une façon de les juger sur leurs niveaux de compétences. « L'agressivité » et la réticence à participer au parcours de formation en logistique sont liées, du point de vue des intervenants, à leur incapacité à réussir les tests de positionnement dans le parcours de formation.

⁹ Groupement D'intérêt Public.

¹⁰ Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation.

¹¹ Nous avons évoqué dans un article précédent (Kamara, 2017) que La Mission Locale a des obligations de résultats en ce qui concerne l'insertion professionnelle de son public. Le rapport d'activité de la Mission Locale pour l'année 2010 (édité en 2011) accorde une priorité aux questions liées au rapprochement de son public avec l'emploi. Les subventions que l'État octroie à la Mission Locale sont motivées par l'objectif d'améliorer le taux de placement des jeunes dans l'emploi en passant par le rapprochement des demandes d'emploi et des offres.

Il semble que les tests constituent des épreuves, vécus par les jeunes comme une violence symbolique. Si l'on considère ces tests de positionnement comme une action pédagogique, il est à noter avec Bourdieu et Passeron (1970), que celle-ci *est objectivement une violence symbolique, en tant qu'imposition, par un pouvoir arbitraire et légitime*. L'agressivité est une façon de méconnaître sa légitimité et (peut-être) son utilité. Les jeunes refusent d'être jugés sur leur « incompétence », et ils réagissent par une certaine agressivité quand ils échouent aux tests. La réticence quant à elle, est une façon d'échapper à la violence symbolique. Les jeunes montrent une certaine réserve à participer aux tests afin de ne pas subir un jugement (ou arbitrage) de la part des intervenants.

À travers des compétences, communicationnelles, les intervenants sont dans une stratégie d'atténuer cette violence symbolique, même s'ils n'y parviennent pas tous, et risquent d'être les acteurs de cette violence. Certains intervenants pouvaient d'ailleurs faire l'objet de reproches si leur façon d'interagir avec les jeunes risquait d'engendrer des tensions liées au fait qu'ils se sentent jugés.

D'abord, le « savoir communiquer » avec les usagers se met en pratique dès les contacts téléphoniques pour les inviter à assister à la première étape du « Parcours logistique ». Par exemple, une des préconisations quand il faut les appeler par téléphone pour les convoquer aux réunions d'information collective, est qu'il ne faut pas leur parler de test, car ils risquent de ne pas venir. En bref nous (l'équipe chargée du dispositif « Parcours logistique ») devrions faire attention à ce que les tests de positionnement (test de niveau de compétence) ne soient pas pris par les jeunes comme une façon de les juger. Madjia (intervenante, membre de la cellule « Emploi ») et moi sommes chargées d'appeler les bénéficiaires par téléphone. Madjia nous donne des astuces sur la façon de communiquer avec les jeunes : « Il ne faut pas leur dire qu'il y a des tests, ça leur fait peur. Ils ne viendront pas. Ils vont penser qu'ils vont se planter encore une fois, ils auront honte. Donc il ne faut pas leur dire qu'il y a des tests. »

Ensuite, des stratégies pour ne pas vivre des situations de conflit entre intervenants et usagers, sont discutées lors des réunions de préparation des séances d'informations collectives et de tests de positionnement. Considérant que l'« agressivité » des usagers est liée à leur « incompétence » face aux tests de positionnement, les intervenants se mettent d'accord sur une façon de les aborder permettant d'éviter qu'ils ne considèrent les épreuves comme une façon de les « juger » sur leur niveau de « compétences ». Donc avant de commencer les tests, ils doivent trouver des arguments qui font comprendre aux usagers l'intérêt des tests de positionnement. Un extrait d'un des discours de Madjia adressé aux usagers avant le commencement d'un test de positionnement va dans ce sens. Elle leur dit : « Il ne s'agit pas de vous juger. Ce sont des choses que vous avez déjà faites à l'école, et on cherche à savoir si vous vous en souvenez ou pas. Comme on met en place un « Parcours logistique », on veut juste vérifier si le niveau est bon ou moyen. En fonction de votre niveau, on vous orientera vers un

parcours de formation long (1 mois), moyen (2 semaines), ou court (2 jours). On ne va pas vous juger, on cherche seulement à mieux vous orienter ».

De nos observations, il ressort que même si les tests de positionnement révèlent le plus souvent des niveaux (très bas), entraînant l'inscription des usagers dans le parcours long de la formation, leur participation lors des corrections collectives d'exercices du test montre qu'il s'agit surtout d'oublis de connaissances acquises quand ils étaient à l'école. Ils se souviennent des règles de calcul et fournissent une participation active. Cela nous permet de nous rendre compte de leur capacité à comprendre les choses et à les faire comme il faut.

Par ailleurs, les consignes concernant la meilleure façon de parler avec les usagers afin d'éviter qu'ils se sentent jugés ne sont pas respectées par l'ensemble des intervenants. Nous avons pu le voir lors d'un après-midi de correction des épreuves et d'orientation des usagers dans les différents modules du dispositif de formation. En effet, après que nous ayons effectué les corrections des tests comme cela se déroule habituellement, nous attaquons le positionnement des usagers dans les différents modules. Nous leur avons demandé de nous fournir leur CV afin d'avoir une idée de leur parcours professionnel et scolaire, dans le but de mieux les connaître. Bernard a saisi un CV, et après l'avoir observé, il s'est adressé à la jeune fille à qui il appartenait : « Mais toi tu n'as pas d'expériences ? ». Quand il a regardé les résultats du test (correspondant à un très bas niveau) de la jeune fille, il continuait ses interrogations : « Tu n'as pas fait l'école ? ». Madjia a réagi à ce niveau en lui rappelant brusquement qu'il n'avait pas à faire ce genre de commentaires qui peuvent être vexants. Bernard a retenu les remarques de Madjia et a demandé à la jeune fille de l'excuser en ces termes : « Désolé si je t'ai vexée, ce n'était pas le but ».

Il n'y a pas eu de réaction « agressive » de la part de la jeune femme. S'agit-il d'un signe de « sagesse » correspondant à l'étiquette que portent les femmes à la Mission Locale ? Pour un dispositif n'ayant accueilli que 2 femmes sur 25 garçons¹², il est difficile de généraliser par défaut d'avoir un nombre suffisant de cas à comparer. Rappelons néanmoins que les intervenants attribuent une certaine « sagesse » aux femmes, surtout quand les discussions portent sur l'« agressivité » des hommes, comme s'ils se mettaient à les comparer. En même temps, malgré le nombre important de jeunes hommes qui ont participé au dispositif, nous n'avons assisté qu'à une réaction « agressive » d'un jeune homme (il s'agit de l'exemple cité précédemment concernant l'utilisateur qui a mis en boule le document contenant sa dernière épreuve de test de positionnement, avant de le jeter par terre).

Dans tous les cas, derrière toutes ces stratégies, il y a un objectif principal pour les intervenants : il s'agit de l'insertion professionnelle de leur public. Cela se manifeste d'autant plus quand ils

¹² Le dispositif prépare les bénéficiaires au métier de préparateur de commande. Les intervenants n'ont pas réussi à mobiliser beaucoup de femmes vers ce métier « masculin ». Il y avait 27 participants dont 25 garçons et 2 filles.

cherchent des manières de contourner la perception péjorative de « jeunes en insertion » auprès des recruteurs.

Des stratégies de dissimulation pour contourner le statut de « jeunes en insertion »

Les représentations sociales péjoratives que certaines entreprises se font à propos des jeunes en insertion est à prendre en considération surtout quand elle constitue un frein à l'emploi. À travers les discours des intervenants, nous avons pu comprendre qu'elles avaient des préjugés les concernant, et se montrent réticentes quand un jeune leur dit qu'il fréquente la Mission Locale.

Cette perception de la vulnérabilité des usagers de la Mission Locale face à l'exclusion professionnelle influence certaines démarches qu'adoptent les intervenants pour y remédier. Les discours de ces derniers montrent comment ils réagissent face aux présupposés négatifs d'employeurs à propos des « jeunes en insertion », tout en les intégrant et en justifiant aussi leurs stratégies pour les contourner. Les intervenants adoptent la stratégie de la dissimulation de leur statut de « jeune en insertion » qui les discrédite face aux recruteurs. Cette technique nous rappelle la stratégie du contrôle de l'information sociale dont parle Goffman (1975) pour montrer comment les personnes stigmatisées procèdent pour cacher leur stigmate. Dans son étude, l'auteur distingue deux types de stigmatisés : les discrédités et les discréditables. L'individu est discrédité lorsque son stigmate est visible et connu. Alors que celui qui possède un stigmate invisible qu'il peut dissimuler, est juste discréditable. L'on peut catégoriser l'étiquette de « jeunes en insertion » comme un stigmate discréditable, puisqu'il est invisible et dissimulable. Les jeunes ne sont discrédités que si les recruteurs savent qu'ils sont inscrits à la Mission Locale.

Les intervenants recommandent ainsi à leur public de ne pas signaler à certains recruteurs leur inscription à la Mission Locale pour leur éviter d'avoir une image de « jeune en insertion ». Bernard, le responsable de la cellule « Emploi », nous exprime cette idée : « Il nous arrive, quand il y a des offres, de dire aux jeunes d'aller postuler et de ne pas dire qu'ils sont inscrits à la Mission Locale. Tu vois, nous aussi nous avons des moyens pour contourner cette situation. ». L'inscription à la Mission Locale est de ce point de vue un frein à l'emploi. Cela ne nous prive pas de reconnaître qu'elle est quelque part un atout pour son public puisque les conseillers peuvent utiliser leur réseau professionnel pour démarcher l'embauche d'usagers (Kamara, 2017).

Aussi, les intervenants dissimulent leur statut de chargé d'insertion lorsqu'ils interagissent avec certains recruteurs. Madjia, intervenante membre de la cellule « Emploi » nous évoque ce fait lors d'une discussion sur les difficultés d'insertion professionnelle des usagers : « Dès fois quand j'appelle des recruteurs, je leur dis que je suis une chargée de placement et non chargée d'insertion. Il ne faut pas trop leur dire que tu t'occupes de "eunes en insertion", car être "jeune

en insertion” implique des clichés. Les entreprises n’adhèrent pas à ce type de public qu’elles jugent dangereux ».

Ainsi, l’intervenante préfère mettre en avant dans son échange avec des employeurs la notion de *placement* au détriment de celle d’*insertion*. Au près de certains recruteurs, l’usage du mot *placement* semble mieux adapté pour faciliter l’accès à l’emploi des jeunes, par comparaison à la notion d’*insertion*, que les employeurs perçoivent négativement. Cela explique la réaction de Madjia qui préfère utiliser le mot placement qui permet de contourner une représentation sociale qui « gêne » l’insertion professionnelle des usagers.

Pourtant, le recours au concept de placement par les intervenants, dans le cadre de l’intervention sociale contredit certaines attentes et principes des politiques de l’emploi en France. Le concept de placement fait référence à des actions qui sont parfois considérées comme un obstacle à l’insertion professionnelle durable. Demazière (1995) écrit à propos des actions de placement, qu’elles correspondent à une activité de collecte et de rapprochement des offres et des demandes d’emploi dont l’objectif est d’alimenter les secteurs demandeurs de main-d’œuvre. L’auteur insiste sur le choix opéré par les politiques publiques de préférer l’insertion plutôt que le placement, parce que l’insertion est mieux adaptée au traitement des chômeurs, puisqu’elle permet d’associer les dimensions sociales et professionnelles pour mieux résoudre les difficultés d’insertion ou de réinsertion des personnes depuis longtemps au chômage. Cette évolution de l’aide à la recherche d’emploi dispensée par les dispositifs d’insertion est présentée, de manière générale, comme la conséquence de l’accroissement du chômage et d’une recherche d’emploi qui se complique depuis les années 1975 (Demazière, 1995). Alors qu’avant cette date, on pensait qu’il suffisait que les jeunes sortis du système scolaire passent par une institution de placement pour trouver du travail, l’idée qui s’impose désormais est qu’être demandeur d’emploi est devenu une activité à plein temps, exigeant de vastes connaissances qui font du chômeur « un chercheur d’emploi », devant avoir une démarche personnelle qui guide les actions d’accompagnement (Divay, 1999). L’accès au marché du travail et la complémentarité dans le cadre de la division du travail au sein d’une société restent l’objectif et la condition d’une intégration réussie (Baudelot et Gollac, 2003). Ainsi, les politiques publiques cherchent-elles à promouvoir l’accès au travail, par le biais de politiques dites d’insertion professionnelle et aussi, pour les personnes éloignées de l’emploi, d’insertion sociale (Duvoux, 2009).

Cependant, compte tenu de la façon dont la vulnérabilité à l’exclusion sociale et professionnelle des bénéficiaires est perçue dans ce dispositif, autrement dit associée à des représentations sociales péjoratives, le statut de « jeunes en insertion » est facteur de discrimination professionnelle. Le dispositif qui est censé favoriser leur insertion professionnelle peut ainsi constituer paradoxalement un obstacle à l’insertion, que les intervenants sociaux s’efforcent de contourner par la dissimulation du statut de « jeunes en insertion » et l’utilisation du concept de placement.

Conclusion

Nous avons mis en évidence dans cet article, comment des préjugés liés au statut de « jeunes en insertion » des bénéficiaires de la Mission Locale que nous avons étudiée, sont défavorables à leur intégration professionnelle. L'étude a montré ainsi une situation paradoxale, à partir du moment où le dispositif censé aider son public à acquérir un emploi peut constituer un obstacle à l'accès à l'emploi.

Pour y remédier, d'autres outils d'accompagnement qui tiennent compte des représentations sociales, sont mis en place, au-delà de ceux prévus par les politiques. Les intervenants ont mobilisé des compétences interactionnelles et communicationnelles pour contourner les présupposés négatifs des employeurs à propos des « jeunes en insertion ». Aussi, ils ont adopté la même démarche quand il s'agit de mobiliser leur public et favoriser leur participation dans les actions d'accompagnements vers l'emploi.

Bibliographie

Astier I., 2007, *Les nouvelles règles du social*, Paris, éd. Presses Universitaires de France.

Barel Y., 1990, « Le Grand Intégrateur », *Connexions*, n° 56, p. 85-100.

Baudelot C. et Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux ?*, Paris, éd. Fayard.

Borgetto M., 2003, « Identification, problèmes et enjeux du ciblage. Un état des lieux de la question », *Informations sociales*, Presses universitaires de Grenoble, n° 108, p. 4-17.

Bourdieu P. et Passeron J.-C., 1970, *La Reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éditions de Minuit.

Demazière D., 1995, *La sociologie du chômage*, Paris, éd. La Découverte.

Divay S., 1999, *L'aide à la recherche d'emploi, des conseils pour sauver la face*, Paris, éd. l'Harmattan.

Duvoux N., 2009, *L'autonomie des assistés. Sociologie des politiques d'insertion*, Paris, éd. Presses Universitaires de France.

Faget J., 2009, *Sociologie de la délinquance et de la justice pénale*, Toulouse, éd. ERES, « Trajets ».

Gaborit P., 2009, « Les stéréotypes de genre », in Gaborit P. (coord.), *Les stéréotypes de genre : identités, rôles sociaux et politiques publiques*, Paris, éd. l'Harmattan, p. 15-40.

Glaymann D., 2020, *L'épreuve de l'accès à l'emploi : les jeunes stigmatisés par le fonctionnement de l'emploi et les politiques publiques d'insertion*, Paris, éd. Agora débats/jeunesses.

Goffman E., 1975 [1963], *Stigmate. Les usages sociaux du handicap*, Paris, Les Éditions de Minuit.

Jovelin E., 2008, « *Histoire du travail social en France* », in Jovelin E. (coord), *Histoire du travail social en Europe*, Paris, éd. Vuibert.

Kamara A., mars 2017, « *Former la main-d'œuvre aux emplois du territoire ou accompagner un projet professionnel personnalisé ? Les logiques en tension d'un dispositif d'intervention sociale en Mission Locale* », *Jeunesses et marginalité, Sciences et actions sociales*, n° 7, URL [<http://www.sas-revue.org/index.php/n-conception/40-n-7/varia-n7/109-former-la-main-d-oeuvre-aux-emplois-du-territoire-ou-accompagner-un-projet-professionnel-personnalise>].

Légal J.-B. et Delouée S., 2015, *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Paris, éd. Dunod.

Okba M., septembre 2014, « *Jeunes immigrés et jeunes descendants d'immigrés, Une première insertion sur le marché du travail plus difficile, en particulier pour ceux qui résident en Zus* », *Dares Analyses*, n° 074, URL [<http://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-074.pdf>].

Pralong J., 2019, *Le Péril Jeune, Comment les stéréotypes sur les jeunes nuisent à leur employabilité en France*, EM Normandie. URL [https://blog.ecole-management-normandie.fr/wp-content/uploads/2019/07/HRI1_PRESSE.pdf].

Valentin P., 1993, *Le chômage d'exclusion, comment faire autrement ?* Chronique sociale.

Vrancken D. et Macquet C., 2006, *Le travail sur soi : vers une psychologisation de la société ?*, Paris, éd. Belin.

Warin P., 2010, *Ciblage de la protection sociale et production d'une société de frontières*, Sociologies, Dossiers, Frontières sociales, frontières culturelles, frontières techniques.

Warin P., 2017, « Ciblage des publics et stigmatisation », in Warin P., *Le non-recours aux politiques sociales*, FONTAINE, p. 61-82.

Autres documents

Administration publique,

- Mai 2009, *Les politiques d'insertion (1980-2009) : Chronologie*, Vie Publique [URL:<http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politiquesinsertion/chronologie/#wrapper>].
- Mars 2014, *Casier judiciaire : présentation des trois bulletins*, Ministère en charge de la justice, URL [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14710>].
- 2011, *Les dispositifs régionaux d'insertion et de formation en faveur des jeunes de 16 à 25 ans*, GIP CARIF, La région Île-de-France.

INSEE.

- *Zone urbaine sensible /ZUS*, URL [<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/zone-urbaine-sensible.htm>].
- Mars 2019, *Une photographie du marché du travail en 2018*. URL [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241>].

Mission Locale, 2011, *Rapport d'activité de la Mission Locale de 2010*.

Pour citer cet article

Référence électronique

Assa Kamara, "L'intervention en Mission Locale, une association d'objectifs d'insertion socioprofessionnelle et de perceptions d'un public « difficilement insérable » au service des stratégies d'accompagnement", Sciences et actions sociales [en ligne], N°15 | année 2021, mis en ligne le date 8 juin 2021, URL : <http://www.sas-revue.org/85-n-15/varia/217-l-intervention-en-mission-locale-une-association-d-objectifs-d-insertion-socioprofessionnelle-et-de-perceptions-d-un-public-inserable-au-service-des-strategies-d-accompagnement>

Auteur

Assa Kamara

Docteure en sociologie-démographie

Université DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES (Paris-Saclay France)

kamaraetassa@yahoo.fr

Droits d'auteur

© Sciences et actions sociales

Toute reproduction interdite sans autorisation explicite de la rédaction/Any replication is submitted to the authorization of the editors