

UNIVERSITE DE NEUCHÂTEL
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

**FAIRE ENTRER LE TRAVAIL DANS LA VIE DES JEUNES :
ANALYSE DES NOUVEAUX MODES D'INTEGRATION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES À PARTIR D'UNE ETUDE DE
CAS**

THESE

PRESENTÉE A LA FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES POUR OBTENIR LE
GRADE DE DOCTEUR ES SCIENCES SOCIALES

PAR

FABRICE PLOMB

AVANT PROPOS.....	4
INTRODUCTION.....	7
1. La jeunesse et la sociologie	9
2. Des institutions et des hommes	12
3. Le contexte de la recherche	13
4. Organisation de l'ouvrage	15
CHAPITRE I : LES CONDITIONS DE POSSIBILITE D'UNE RECHERCHE.....	17
1. Généalogie de la recherche : de la sociologie au travail social... à la sociologie	18
2. Situation d'enquête et implication.....	21
3. La production d'une analyse sociologique	26
CHAPITRE II : INSTITUTIONNALISATION D'UNE HISTOIRE.....	30
1. La mise en ordre du monde	32
Les catégories de jeunes problématiques.....	33
Les solutions proposées.....	35
Le champ d'intervention	38
2. De l'intégration progressive à l'insertion	40
Les premiers pas.....	41
Une nouveauté, le chômage.....	43
A nouveau contexte, nouveau remède.....	44
Une grammaire de concepts en évolution.....	47
3. Sécularisation et individualisation de l'intégration professionnelle.....	48
CHAPITRE III: MICROSOCIOLOGIE D'UNE INTERACTION.....	53
1. Les prémisses d'une rencontre	54
Des temporalités	54
Comment y accéder ?.....	55
2. Vers la définition de formes-travail.....	62
L'amorce de l'interaction	63
La rencontre de deux mondes vécus	65
Des compromis appelés formes-travail	69
Synthèse : des formes-travail à plusieurs vitesses.....	89
3. Les « suivis » ou les interactions qui suivent le premier entretien.....	91

Des suivis différenciés	93
Le travail sur le social : d'un principe de régulation à l'autre.....	94
4. Des stratégies faibles.....	99
Les deux modèles d'explication de l'action du travail social	99
Du modèle d'explication à l'agir des jeunes.....	100
5. Vers une conclusion : système-expert versus instance de socialisation.....	104
CHAPITRE IV : UNE GENERATION EN REGRESSION	107
1. Une nouvelle génération sociale.....	107
De quelle génération parle-t-on ?.....	107
Vers la structuration d'un autre « mode de génération »	109
Jeunes et Etat social	111
« Elever le niveau de formation »	115
2. Les ressorts de l'expérience.....	117
Le temps des aspirations	120
Vers une nouvelle éthique du travail ?	139
Les supports de l'indépendance.....	152
3. Vers une conclusion : Expérimentation ou galère ?.....	162
Retour sur l'enquête.....	163
CHAPITRE V : REGULATION DE LA JEUNESSE DANS LE CHAMP LOCAL 167	
1. La thèse de la désinstitutionnalisation.....	168
2. L'offre d'emplois, une donnée ?.....	171
La constitution d'un réseau	172
L'employé imaginé : la construction des frontières de l'engagement	174
Donner sa chance à tout le monde : du discours à la sélection	176
3. Le travail de régulation de la jeunesse : un champ et ses enjeux.....	178
Sociographie d'un champ.....	180
Principes d'organisation du champ	181
L'espace des positions.....	183
L'espace des relations	193
Vers de nouveaux principes de régulation.....	195
Les dispositifs préventifs et la question du « cooling out »	203
La jeunesse et ses « coolers »	204
Vers des dispositifs préventifs individualisés	205
VERS UNE CONCLUSION : MODELE D'INTEGRATION ET DIFFERENCES	
SOCIALES.....	207
D'un modèle d'intégration professionnelle.....	208
...A l'autre	209
Les points d'ancrage de nouvelles différences sociales.....	211
BIBLIOGRAPHIE.....	215

Avant propos

Depuis la fin des années 90, les jeunes font leur réapparition dans les préoccupations communes. Pourtant peu présents et peu visibilisés dans les débats publics sur les problèmes qu'a rencontrés la Suisse ces dix dernières années, ils sont aujourd'hui la cible de nombreuses inquiétudes. Violence à l'école, délinquance, incivilités, radicalisme politique sont les thèmes au travers desquels experts, journalistes et sociologues tentent de rendre compte d'un nouveau visage de la jeunesse. Tout se passe en effet comme si les adultes ne reconnaissaient plus « leur » jeunesse et que les décalages ressentis avec cette « nouvelle génération » appelaient un besoin urgent de comprendre. Ce besoin de compréhension se traduit, paradoxalement, par une mise à distance des jeunes en les distinguant du reste de la population par la focalisation sur leurs comportements les plus atypiques et les moins explicables a priori. La définition de la jeunesse à partir de ses « traits de caractère » les plus immédiatement perceptibles¹ a fait de cette population un groupe social sans repères et sans normes, ce qui a ouvert la voie à toutes sortes de propositions de solutions à courte vue et politiquement porteuses (augmentation de la surveillance policière et privée, pénalisation plus poussée, retour de l'autorité, tolérance zéro, etc.). Certes on observe localement d'autres propositions et d'autres manières d'intervenir qui font appel à la médiation ou à une tradition éducative ancrée dans les problèmes de jeunesse depuis plus longtemps. Il n'en reste pas moins que ce découpage de la réalité, en produisant globalement de l'intelligibilité et en faisant sens pour beaucoup d'acteurs (enseignants, travailleurs, sociaux, etc.), nous éloigne de l'analyse de mouvements plus profonds et de tendances longues qui érodent les conditions de possibilité du passage à la vie adulte. *A l'inverse de cette position dominante, nous partons du postulat que si la jeunesse existe à nouveau comme sujet de préoccupation, c'est que les jeunes ne sont plus en mesure de quitter « normalement » cette condition qui se veut socialement passagère.* Il nous faut alors tenter de comprendre à la fois comment les jeunes traversent cette période particulière du cycle de vie et quelles sont aujourd'hui les modalités du passage à la vie adulte. C'est à cette condition seulement que nous nous donnerons les moyens d'éviter la dérive essentialiste consistant précisément à définir la jeunesse par des traits qui lui seraient constitutifs.

Nous aimerions, dans cette recherche, participer à l'étude de ces mouvements de fond en portant notre regard sur l'une des dimensions les plus centrales de l'accès à la vie adulte : le travail. Nous voulons montrer comment les modalités de l'intégration professionnelle ou de la « mise au travail² » des jeunes se sont transformées dans la Suisse des années 90 à partir de l'analyse des activités d'une association engagée dans « l'insertion professionnelle des jeunes ». L'intérêt d'une étude locale comme celle-là est d'aborder la question de la jeunesse là où elle se donne à voir, c'est-à-dire dans la rencontre concrète et observable entre des jeunes et des acteurs institutionnels dont l'objet est l'accès au travail. A travers ses activités quotidiennes et ses modèles d'intervention (ou sa conception de l'insertion),

¹ Traits reconstitués à partir de stéréotypes de la jeunesse comme la jeunesse urbaine (langage violent, logique de groupe, immigration, errance) ou la « génération internet » qui constituent deux figures centrales de la représentation des jeunes aujourd'hui.

² Terme employé par Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (2001).

cette association construit à sa manière un *lien* entre l'évolution des macro-tendances qu'elle perçoit (dans le monde économique, le champ du travail social, le système de formation, etc.) et les constats faits au quotidien dans la rencontre des jeunes ou des entreprises. Les solutions pratiques et symboliques qu'elle met en œuvre constituent donc un *condensé social* particulièrement riche de la lecture qu'elle fait des changements qui touchent les jeunes en général. D'une certaine façon, nous retrouvons dans l'observation d'une telle association tous les ingrédients nécessaires à la compréhension de la manière dont une institution donne sens aux petits « déplacements quotidiens » au travers d'une série « d'épreuves de catégorisation » qui l'amènent périodiquement à reconsidérer son action par rapport aux jeunes (Boltanski & Chiapello : 1999). Tout en s'affrontant à des attitudes et des problèmes chaque fois différents chez les jeunes, elle s'abreuve dans l'offre d'interprétations possibles sur la jeunesse, de catégories lui permettant de penser ces changements.

De manière plus générale, l'émergence dès la fin des années 80 de dispositifs orientés exclusivement sur « l'insertion professionnelle des jeunes » rend compte d'un besoin de rassembler dans un même endroit l'ensemble des connaissances et des informations concernant les diverses modalités de l'intégration professionnelle et de construire une vision globale d'un processus qui s'est découpé et complexifié au fil des ans. Tout se passe en effet comme si l'illisibilité croissante des modes d'intégration professionnelle¹ avait entraîné la création d'institutions dont la fonction serait désormais de rendre cohérent ce qui ne l'était plus au niveau de l'expérience et des parcours individuels. C'est à partir du moment où l'intégration professionnelle devient « problématique² » que des actions spécialisées sont entreprises pour s'occuper exclusivement de ce thème-là. L'intérêt de l'étude d'une telle association réside donc dans la possibilité d'avoir accès, dans un espace clairement délimité, aux enjeux qui traversent de manière diffuse toutes les programmes institutionnels traditionnels - tels que l'école, le système de formation ou le monde du travail organisé - dont la fonction est de réguler le passage à la vie professionnelle. Ce qui s'observe ici de manière condensée, se perd là dans l'atomisation des points de vue et dans la diversité des pratiques.

A partir de cette approche ethnographique, j'aimerais montrer que sous l'érosion du modèle *collectif* d'intégration professionnelle qui caractérisait jusqu'ici la Suisse, nous voyons apparaître un nouveau modèle que, par opposition au précédent, nous avons appelé *individualisé*. Ce nouveau modèle d'intégration professionnelle fait de l'individu l'acteur même de sa participation au monde du travail. Dans sa forme la plus achevée, il encourage les individus à construire eux-mêmes leur parcours professionnel à partir de l'offre de formation initiale et continue qui est mise à leur disposition. Cette aporie du « salarié-entrepreneur (Schultheis : 2001, p.17) » se heurte dans la réalité à une organisation très différenciée du marché du travail et à une distribution inégale des ressources pour accéder au monde de l'emploi. Nous verrons dans cette étude comment l'institution observée et le champ social de régulation de la jeunesse auquel elle appartient adapte ce modèle néolibéral du « life long learning (ibidem) » à la structure des possibilités imposée par le

¹ En parlant d'illisibilité, nous pensons en particulier à la multiplication des filières de formation et aux changements des exigences à l'entrée sur le marché du travail.

² On devrait plutôt dire à partir du moment où elle est publicisée ou définie socialement comme problématique dans la mesure où un certain nombre d'acteurs participent à sa constitution en problème social.

contexte local. Loin du « nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999) », les acteurs institutionnels réinventent de nouvelles pratiques d'accompagnement des jeunes vers la vie professionnelle qui s'ajustent pourtant à « l'esprit du temps » tout en cherchant un sens local à sa mise en pratique.

La diffusion de ce modèle individualisé d'intégration professionnelle comme par « capillarité » (Foucault) dans l'ensemble du corps social, contribue à brouiller les catégories que nous avons jusqu'ici à disposition pour comprendre les différences et les inégalités sociales dans l'accès aux différentes positions du monde du travail. S'il y a individualisation des parcours d'entrée dans la vie professionnelle (Beck : 2001), les distinctions de classes ne doivent toutefois pas être écartées pour rendre compte de ce qui se passe parmi les jeunes. Les analyses effectuées dans ce travail montreront en effet que de nouvelles lignes de fracture se dessinent sans pour autant effacer les « inégalités structurelles traditionnelles » (Baudelot & Establet : 2000 ; Rosanvallon & Fitoussi : 1996). Nous verrons que si le milieu socio-culturel ne sert plus de passeur vers le monde du travail en transmettant au travers de l'habitus des espérances adaptées aux chances objectives de les remplir (Bourdieu : 1997), il fournit toujours le répertoire à partir duquel les jeunes peuvent agir et les ressources qui leur permettent ou non d'accéder à ce qu'ils souhaitent. Autrement dit, si modèle individualisé il y a, il ne se décline pas de la même manière suivant qu'on se trouve hors du système de formation et sans ressources économiques et sociales ou dans les filières scolaires les plus valorisées en ayant le temps de faire de l'apprentissage scolaire l'occasion d'une accumulation de compétences.

On comprend mieux, au terme de cette présentation, que la situation des jeunes mérite qu'on s'y attarde un peu plus qu'en se concentrant sur les manifestations les plus évidentes d'une frustration plus profonde. La violence n'est en réalité qu'une réponse parmi d'autres à la pression sociale à laquelle est soumise la génération de jeunes qui est entrée sur le marché du travail dans les années 90 en Suisse. Cette étude se veut ainsi une contribution à la compréhension de l'expérience spécifique des jeunes qui se trouvent aujourd'hui en porte-à-faux entre le legs des générations précédentes portées par des aspirations vers le haut et un rétrécissement des ouvertures du marché du travail lié à un ralentissement économique durable (Chauvel : 1998).

Introduction

A 19 ans, Raphaël¹ me dit ne plus savoir quoi faire. « Je sais pas, c'est peut-être moi qui ai un problème ». Il y a de cela peu de temps, il a arrêté un apprentissage de conducteur de poids-lourds. C'est le deuxième apprentissage qu'il interrompt en 2 ans. S'il a décidé de rompre une nouvelle fois son contrat d'apprentissage, c'est parce qu'il ne supportait plus d'être pris pour un « gamin ». L'un des employés en particulier le maternait. Il le prenait « presque par la main » pour lui montrer comment réaliser les tâches qu'il avait à accomplir. De plus, plusieurs fois il a été contraint de nettoyer la maison du patron ou de faire d'autres tâches qui n'avaient rien à voir avec l'apprentissage du métier. C'est en ces termes que Raphaël rend compte de la déception de ses aspirations qui renvoient en réalité à une attente plus profonde. Celle d'être considéré comme un « vrai travailleur », un travailleur à part entière qui peut se débrouiller seul pour mener à bien ce qu'on lui demande de faire. En même temps, en cessant cet apprentissage, il s'est coupé de la voie la plus sûre pour parvenir à faire ce qu'il avait rêvé, petit déjà, de faire : chauffeur de poids lourds. Cette envie, il la cultive depuis qu'il a eu la possibilité, durant son adolescence, de réaliser un voyage en camion en Espagne avec son cousin. Sa courte carrière dans le monde du travail l'a pourtant déjà éloigné de la réalisation de ce rêve.

Au moment où je le rencontre, à Job Service - association d'insertion professionnelle dans laquelle je travaille – il vient d'être engagé comme aide-mécanicien dans une entreprise pour laquelle il avait déjà travaillé après l'interruption de son premier apprentissage. Il a pris un appartement seul sans toutefois s'éloigner par trop de sa maman qui l'« aide encore un peu ». S'il valorise en partie ce travail qui le protège contre les dérives de la « drogue » et de la « glande » vers lesquelles se dirigent ses copains, il se sent prisonnier d'un emploi qui ne lui offre aucune perspective. Sans formation, il a l'impression d'avoir atteint un « plafond ». Même s'il comprend bien qu'il est jeune et qu'il faut être patient pour grimper les échelons, il perçoit bien aussi les limites que l'organisation du travail de l'entreprise lui impose. S'il me dit ne pas savoir quoi faire, c'est qu'à cette étape de son parcours, tout semble être sur le point de se jouer. Il sent que les choix qu'il sera amené à faire les prochains mois seront décisifs pour la suite de sa vie professionnelle. C'est pour cette raison qu'il me presse de questions sur d'autres professions, sur les propositions d'emploi qu'on reçoit à Job Service, sur les formations en cours du soir, etc. Il veut être sûr de ne rien manquer. Même s'il bénéficie d'un contrat fixe, tout se passe comme s'il était dans une course contre la montre ou plutôt, contre le temps qui passe et qui pourrait laisser passer ses chances de faire ce qu'il a envie de faire.

Il y a deux ans que j'ai rencontré Raphaël pour la première fois alors qu'il venait d'interrompre son premier apprentissage. Il était venu à Job Service par bouche-à-oreille, sur le conseil d'un copain. Cette première rencontre avait donné lieu à l'inscription de Raphaël au service de placement de Job Service pour du travail. Parallèlement, je lui avais

¹ Les prénoms utilisés dans ce travail sont totalement fictifs. De plus, les parcours relatés ont été modifiés sur certains points pour garantir l'anonymat des jeunes. La logique de leur expérience a par contre été conservée dans ces récits.

proposé de faire ensemble des démarches pour trouver une autre place d'apprentissage. Durant cette année-là, il avait travaillé comme aide-mécanicien puis, au bout de multiples démarches, s'était dirigé vers l'apprentissage de chauffeur de poids-lourds. Si Raphaël revient me voir à cette étape de son parcours, c'est aussi parce qu'il peut faire l'économie du récit de soi. Je connais son parcours et les questions qui sont les siennes face au monde du travail. La confiance s'établit à nouveau immédiatement, même s'il anticipe ce que pourraient être mes jugements de valeur face à cette nouvelle rupture qui finalement, ressemble beaucoup à la première - « *Je sais pas, c'est peut-être moi qui ai un problème* ». Il ressent le besoin de faire le point, de voir son parcours dans le regard de quelqu'un d'extérieur. Il communique peu avec son père qui s'est remarié et qui ne comprend pas ses tergiversations. Sans formation, son père lui dit s'être posé moins de questions à « son époque ». Il fallait travailler et il a pris ce qui venait. Sa mère en revanche est prête à lui financer un nouvel apprentissage s'il décidait de faire ce pas, mais en même temps, elle ne connaît pas suffisamment le marché du travail pour l'orienter dans ce sens. Je propose alors à Raphaël d'explorer ensemble les différentes voies qu'il a mentionnées au cours de l'entretien. Je regarde de mon côté les possibilités de valider son expérience de deux ans comme aide-mécanicien afin de suivre les cours du soir nécessaires au passage des examens de CFC. Il aurait ainsi un diplôme lui permettant d'ouvrir un peu son horizon professionnel. De son côté, il se renseigne sur la profession d'agent de sécurité et sur les conditions de recrutement dans les entreprises convoyeuses de fonds. D'autre part, je l'inscris à nouveau au service de placement de Job Service dans l'optique où un emploi « plus ouvert » (vers le haut) se présenterait...

Ce récit inachevé d'un ensemble de rencontres au cours desquelles Raphaël m'a livré, au fur et à mesure de mes questions d'intervenant social, les récits successifs de sa projection dans la vie professionnelle, soulève un certain nombre de questions qui sont à l'origine de ce travail. Dans les années 60-70, Raphaël aurait certainement eu toutes les caractéristiques du *jeune travailleur* (Willis, 1977) qui rencontre sur le marché du travail l'attachement aux mêmes valeurs que celles qui lui ont été transmises à travers les pratiques culturelles de son milieu d'origine. Cette continuité aurait également été assurée par toutes les institutions qui balisaient son parcours : l'école, l'orientation professionnelle, les entreprises, etc. Toutefois, la lecture de ce récit donne à voir une toute autre logique, celle d'une sorte de combat intérieur – qui a ses conséquences ici en termes de rupture d'apprentissage – pour se ménager ou plutôt s'aménager une place dans le monde du travail. Raphaël ne se laisse pas enfermer dans ce qui est structurellement le plus probable pour lui : son maintien dans un emploi peu qualifié et peu qualifiant. Il cherche à réaliser ses aspirations personnelles malgré les barrières qu'il rencontre face à son absence de qualification. Mais cette histoire dirige également notre regard sur une forme d'encadrement et d'accompagnement des jeunes relativement nouvelle qui prend en compte et favorise même l'expression de ce « self-concept » dont Paul Willis redoutait les conséquences à la fin des années 70 face à un marché du travail restreint qui n'offrait que peu d'ouvertures pour les jeunes des classes ouvrières (ibidem, p. 177). Que s'est-il donc passé entre-temps et pourquoi ce récit convient-il à la formulation d'autres interprétations ? S'il est difficile de répondre à cette question dans son déroulement historique, il est en revanche possible de l'appréhender à partir de l'observation du présent. C'est ainsi que j'ai choisi dans ce travail d'aborder cette problématique en m'intéressant aux activités quotidiennes d'une institution relativement récente dans le canton de Neuchâtel, qui a pour but affiché l'insertion professionnelle des

jeunes. Cette enquête sociologique est traversée par un certain nombre de questionnements que mes observations in situ m'ont permis de saisir en partie. Que signifie aujourd'hui pour les jeunes ce passage de la vie qui se caractérise par l'abandon de multiples options sociales que la période de l'enfance avait permis d'ouvrir ? Comment vivent-ils l'obligation qui leur est faite de s'inscrire progressivement dans une vie professionnelle autonome ? Et comment, en contrepoint, les formes d'encadrement social de ce passage critique du cycle de vie individuel se transforment-elles ? En d'autres termes, quels nouveaux modes de régulation de la jeunesse peut-on observer et comment cohabitent-ils avec des pratiques plus anciennes ?

De manière plus générale donc, cette étude voudrait rendre compte du mouvement parallèle d'évolution de la manière dont les jeunes se définissent en lien avec le travail et des formes institutionnelles qui accompagnent ce processus de construction du *soi professionnel*. On partira du postulat que le travail est le vecteur principal au travers duquel les jeunes sont confrontés au monde adulte. Cette activité sociale est au centre de la mesure de soi ou de la mesure de sa « grandeur¹ » (jeune/vieux ; expérimenté/débutant, etc.) face aux générations qui précèdent. D'autre part, elle participe grandement à la constitution de soi en lien avec l'à-venir. Or, cette double confrontation (aux adultes et au futur) est devenue plus tardive pour une part grandissante des jeunes dont l'expérience s'est vue de plus en plus cantonnée à l'espace de l'école, du système de formation et des groupes de pairs. De plus, la crise des années 90 a sans aucun doute participé à faire reculer le moment où les jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Ces deux phénomènes du cloisonnement de la jeunesse dans des espaces de vie propres et de la crise du marché du travail ne sont pas étrangers à ce qu'on a appelé l'allongement de la jeunesse². L'écart entre l'enfance et la vie adulte a cru considérablement et ceci, d'autant plus que le monde des adultes lui-même ne se présente plus aujourd'hui pour les jeunes comme une référence homogène et stable. Si le travail ne constitue plus ce lieu de confrontation et ce lien de continuité immédiate entre jeunesse et vie adulte³, comment les jeunes s'approprient-ils cet objet social et comment s'inscrivent-ils dans un récit professionnel d'eux-mêmes ? Nous nous intéresserons dans cette étude à ce long processus au travers duquel ils adaptent leur « vérité intérieure (Elias : 1991, p. 68) » - construite principalement en dehors du monde adulte - aux contraintes sociales d'inscription de soi dans l'activité de travail. Nous verrons également comment ce processus se diversifie et remet en cause l'ordre institutionnel qui prévalait jusqu'ici dans l'accompagnement des jeunes vers la vie au travail. De nouveaux dispositifs sociaux entrent en scène pour répondre, par des modes d'intervention différents, à cette diversification des parcours. L'arrivée de nouveaux acteurs exige en même temps des institutions traditionnelles qu'elles ajustent leurs propres principes de régulation pour assurer cette transition.

1. La jeunesse et la sociologie

Quand on aborde la catégorie des jeunes en sociologie, il est particulièrement important de mettre à jour ce que présuppose son étude. Cette catégorie de population étant construite en

¹ Terme emprunté à Luc Boltanski dans *Les économies de la grandeur* (1991)

² Voir en particulier Olivier Galland (1997) et avec Alessandro Cavalli (1993).

³ Continuité qui se créait en particulier dans le rapport du maître-artisan et de l'apprenti qui appartenait tous deux à la même échelle des fonctions tout en étant dans des positions différentes (Elias, 1991 : 66-67).

référence à la variable de l'âge, elle se définit de fait comme une « condition passagère¹ ». Pour saisir cette condition passagère, les sociologues de la jeunesse ont choisi d'opérer un découpage en deux temps de leur objet de recherche. Le premier s'est intéressé aux parcours, aux trajectoires ou aux transitions individuelles des jeunes vers la vie professionnelle. Les concepts employés par ce premier temps de l'analyse traduisent l'idée de passage d'une condition à l'autre. Le deuxième en revanche a porté son regard sur les processus socio-historiques de définition des bornes de la jeunesse : c'est-à-dire sur le moment où on y entre et le moment où on en sort. Rites de passage, encadrement social, contrôle social ou socialisation, sont les termes employés pour rendre compte de ce processus social de transformation des enfants en adultes. Ils signifient que cette condition de jeunesse a plus à voir avec l'âge social qu'avec l'âge biologique. Autrement dit, que tout un ensemble de dispositifs institutionnels ont pour fonction de définir et délimiter cet âge de la vie. D'un côté on s'est donc intéressé aux différentes manières individuelles de passer cet âge de la vie et de l'autre, à l'organisation sociale de ce passage.

Toutefois, ce découpage de l'objet d'analyse, qui renvoie également à des traditions et des intérêts méthodologiques différents, a pour effet de mettre au second plan les interdépendances entre transformation des cadres institutionnels et mises en récit de soi². Ces interdépendances sont éclairées après coup, à l'aide d'éléments d'explication de type macro-sociologique susceptibles de rendre intelligible l'évolution conjointe des stratégies de vie des individus et des dispositifs d'accompagnement institutionnels. Sont cités parmi d'autres éléments, le changement des valeurs, les mutations socio-culturelles³, l'apparition d'une nouvelle génération⁴, etc. Si ces types d'explication rendent intelligibles une part du phénomène étudié, ils ne font cependant que constater de manière générale l'obsolescence des catégories de compréhension du monde social que nous avons jusqu'ici à disposition pour décrire les comportements des jeunes. Ils ne disent cependant rien des petits déplacements quotidiens qui conduisent à penser la réalité sous un jour différent. Ils se contentent de qualifier de « nouveaux » les modes d'explication plus récents, le nouveau modèle d'interprétation de la jeunesse venant remplacer le précédent.

Depuis plusieurs années toutefois, le retour de l'approche microsociologique, interactionniste, a remis au centre de l'analyse la relation entre institutions et individus. Les questions de négociation inter-individuelle, de relation de service entre patients et soignants, entre intervenants sociaux et clients⁵, etc. sont redevenues centrales pour approcher le changement des rapports entre individus et institutions sociales. Elles ont l'avantage de focaliser l'attention des chercheurs sur la manière dont le social est réactivé dans les interactions, sur les typifications réciproques, sur les questions du pouvoir institutionnel et de l'actualisation des règles d'organisation dans les rencontres

¹ Voir introduction de *l'Histoire des jeunes en Occident* dirigé par Giovanni Levi et Jean-Claude Schmitt (1996 ...)

² Bien entendu, des exceptions existent au-delà de ces tendances générales. Le programme de recherche de Demazière et Dubar est un exemple de théorisation du lien entre trajectoires biographiques et catégorisations institutionnelles (voir par exemple Demazière et Dubar (1998)).

³ Rainer Zoll (1992).

⁴ Voir par exemple Ulrich Beck (1997).

⁵ La microsociologie bien qu'ancienne aux Etats-Unis s'est vue réappropriée par les chercheurs francophones en même temps que les principaux auteurs de ce courant diversifié étaient traduits en français. Voir par exemple Strauss, Becker, Goffman, Cicourel, etc.

interindividuelles. La question du changement est abordée là où elle est directement observable, dans les relations concrètes entre les individus et les instances sociales susceptibles de reconnaître leurs parcours. Contrairement aux approches plutôt macrosociologiques que nous avons mentionnées précédemment, cette approche nous permet d'aller au cœur des processus de catégorisation, là où se rencontrent des jeunes qui tentent de rendre compte de leurs périples et des acteurs divers qui essayent de traduire leur situation en catégorie de traitement institutionnel.

Pour pouvoir saisir réellement le changement dans l'interdépendance entre individus et institutions, il faudrait toutefois pouvoir suivre les jeunes eux-mêmes dans toutes leurs interactions quotidiennes avec ces instances et ceci, sur plusieurs années. On se donnerait ainsi la possibilité de rendre compte des déplacements quotidiens des catégories de perception des jeunes et des modes de régulation de leur passage à la vie professionnelle. Sans aller jusque-là, j'ai choisi dans ce travail, tout en conservant l'objectif de comprendre le changement dans sa mise en pratique quotidienne, d'adopter une approche ethnographique. Je me suis en effet intéressé à une association « d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes » qui fait office de nouveau venu du champ de régulation de la jeunesse dans le canton de Neuchâtel. La position particulière de cette institution appelé Job Service eut l'avantage de me permettre de mettre à jour les processus à travers lesquels se produisent de nouvelles catégories de perception de la jeunesse. Ces nouvelles catégories d'appréhension des jeunes sont informées par le rapport quotidien des intervenants sociaux aux individus dont les parcours, les comportements, les choix et les aspirations ne sont manifestement plus tout à fait les mêmes que ceux des cohortes qui les précèdent. D'autre part, cette enquête ma permis de comprendre comment les jeunes bricolent un récit d'eux-mêmes à partir de nouvelles formes de reconnaissance sociale à disposition. J'irai même jusqu'à postuler qu'il existe un rapport d'affinité élective entre un public et des encadreurs dans le sens où les catégories d'intervention de l'association se sont petit à petit constituées dans la confrontation aux jeunes qui faisaient effectivement appel à elle.

Cette approche permet de relever et de suivre, du côté des jeunes, les micro-décisions¹ qui contribuent à faire de leurs parcours ce qu'ils deviennent lorsqu'ils sont saisis après coup, lors d'entretiens ou d'enquêtes longitudinales par questionnaire. Ces choix se font en partie dans la confrontation à des institutions qui prennent part au tissu de régulation de la jeunesse, ces dernières jouant le rôle pour les jeunes « d'autrui significatifs » dans la détermination de leur itinéraire vers la vie professionnelle. L'observation à partir de l'une de ces institutions donne l'avantage de capter ces petits choix quotidiens et ces engagements selon leur temporalité propre et dans la durée. Du point de vue des institutions, l'approche permet de suivre la transformation des catégories que les acteurs institutionnels ont à leur disposition pour rendre compte des situations des jeunes et des méthodes qu'ils mettent en pratique pour intervenir face à chaque cas individuel. On pourra ainsi mieux comprendre comment, ce qu'on saisit dans les enquêtes longitudinales sur les trajectoires des jeunes², est le résultat de processus microsociologiques au travers desquels les institutions favorisent ou découragent certains modèles de carrières. Dit autrement, ces observations nous montreront comment des acteurs institutionnels transforment des

¹ Voir les développements de Howard S. Becker sur la question de l'intérêt de se pencher sur les micro-choix pour comprendre les carrières des individus dans différents domaines (2002 :57-62).

² Notamment au travers des variables sociologiques traditionnelles : âge, sexe, origine sociale, etc.

éléments de discussion quotidienne en résumés susceptibles de répondre aux exigences de l'organisation et, par extension, aux contraintes tissées par l'ensemble du réseau de régulation de la jeunesse (école, système de formation, entreprises, etc.)¹.

En résumé et pour revenir à notre questionnement initial, nous choisirons dans ce travail de penser la catégorie « jeunes » comme étant le résultat de relations dans le sens où elle ne cesse de se construire et de se confirmer dans les micro-épisodes de la vie quotidienne de l'association choisie pour l'enquête. Cela suppose néanmoins de resituer ces micro-événements dans l'ensemble du contexte social où ils se déroulent. En d'autres termes, ce n'est pas la seule institution qui intervient sur la question de la jeunesse, et les jeunes qui y font appel n'épuisent pas la population jeune de la région retenue. De ce fait, cette étude s'intéressera à mettre en perspective les résultats issus de mes observations localisées en les comparant plus largement au champ local d'intervention sur la jeunesse et à l'ensemble de la population « jeune » ou de la « génération sociale » abordée.

2. Des institutions et des hommes

Pour développer ce travail d'analyse des rapports qu'entretiennent institutions sociales et jeunes, il convient au préalable de préciser ce que nous entendons sous le terme d'« institution », et d'explicitier la perspective théorique qu'il sous-tend. Ce concept est en effet d'usage courant en sociologie. Il fait sans doute partie des notions qui vont de soi et qui se passent d'explications tant elles paraissent évidentes pour tout le monde. Etant donné qu'il constitue un élément important de l'architecture conceptuelle de ce travail, il mérite qu'on s'y arrête un instant pour expliciter le sens dans lequel il sera employé ici.

Lorsque je parle d'institutions dans cette étude, il s'agira de penser en même temps les idées, catégories, formules que nous avons à disposition pour penser le monde social et leur activation/ objectivation dans un ensemble de dispositifs sociaux observables sous forme d'organisations, d'acteurs, de locaux, d'objets, etc. En ce qui concerne notre problématique par exemple, nous nous intéresserons aux formes de carrières professionnelles accessibles aux jeunes telles qu'elles sont portées par l'ensemble des organisations sociales qui participent à leur institutionnalisation (école, système de formation, services sociaux, entreprises, etc.). Mais nous traiterons également des carrières telles que les jeunes eux-mêmes les envisagent à partir des options qu'ils perçoivent dans le monde social. Nous verrons en réalité que les jeunes ont à leur disposition un ensemble limité de ressources sociales pour construire un récit d'eux-mêmes autour d'une vie professionnelle potentielle. Tout n'est pas possible et les différents dispositifs sociaux sont là pour le rappeler en excluant certaines conduites et en favorisant d'autres. Notre intérêt portera alors sur les aller-retour des jeunes entre leurs carrières *imaginées* et les carrières *institutionnalisées*.

Nous parlerons donc plutôt d'*institution* pour désigner les dispositifs sociaux qui portent et réactivent dans leurs activités quotidiennes les classifications productrices d'individus sociaux (bon/ mauvais élève, parcours stable/ instable, manuel/ intellectuel, etc.). Nous avons à faire là à des « institutions de l'individu² » dans le sens où elles « formatent » les filières possibles d'entrée dans la vie professionnelle et par là, l'idée même de ce que

¹ Pour cette approche du lien entre phénomènes microsociaux et règles d'organisation, je me réfère en particulier à Cicourel (1981).

² Voir Kaufmann (2001 : 235-236).

devrait être un individu adulte autonome. Elles dirigent les conduites des jeunes dans des cadres d'action préformés. Elles institutionnalisent leurs parcours en segmentant et multipliant si besoin les catégories et les dispositifs destinés à les étiqueter et les accompagner dans leur diversité. En bref, les institutions construisent un certain ordre social en tentant de se rendre inévitables dans la formation de chaque individu. Le terme d'institution sera donc utilisé pour nommer ces organisations qui portent des « idées » comme le dit Mary Douglas (1999)¹.

En revanche, nous utiliserons le terme de *forme institutionnelle* pour désigner des « structures de pertinence² » partagées par un certain nombre d'acteurs, qu'elles trouvent ou non un ancrage fort dans une « institution ». Ce niveau de définition plus général du concept renvoie à l'institution comme modèle de pensée, comme activité de classement et de structuration du monde. Cette distinction avec la définition précédente reste toutefois théorique puisque la pensée ne se donne à voir, pour le sociologue, qu'au travers d'actions observables, d'objets, de textes ou de compte-rendus. Mais elle permettra cependant de comprendre, tout au long de ce travail, le changement tel que nous l'abordions au début de cette introduction. L'évolution des institutions, avant que de nouvelles catégories d'intervention viennent remplacer les anciennes, est en effet tributaire des nouvelles propositions qui émergent du monde des idées et des débats qui ont lieu dans l'espace public. Il est dans ce sens important de considérer ce niveau de définition des institutions en tant qu'il a son importance dans la transformation des dispositifs institutionnels.

3. Le contexte de la recherche

Cette clarification étant faite, j'aimerais aborder maintenant le contexte dans lequel ces interrogations théoriques ont pris forme. Cette recherche s'appuie sur un constat que quelques études éparses ont mis en évidence en Suisse à partir de la fin des années 80. Sous des thèmes et des catégories divers – jeunes en ruptures de formation, jeunes marginalisés ou plus récemment violence des jeunes³ – ces recherches ont mis en évidence l'existence d'une part croissante de jeunes sortant des voies traditionnelles d'entrée dans la vie professionnelle. Cela impliquait la remise en question d'un certain *modèle d'intégration professionnelle* dont la Suisse – ou plutôt ses représentants officiels- se disait fière. Ce modèle jusqu'ici intégrateur dans le sens où il rassemblait sous une conception partagée de l'intégration professionnelle des dispositifs institutionnels divers, permettait d'absorber la grande majorité des jeunes dans des filières correspondant à la division du travail propre au marché de l'emploi. On peut résumer schématiquement ces filières en les trois types d'inscription dans des carrières professionnelles : « les études », « l'apprentissage » et « l'usine ». La dernière de ces trois classes d'orientation professionnelle concerne les jeunes qui quittaient l'école pour entrer directement sur le marché du travail. Il s'agissait

¹ Notre approche de l'institution s'éloigne en ce sens d'une sociologie des organisations en tant qu'elle vise à mettre à jour le refoulé des institutions (comme l'envisage par exemple l'analyse institutionnelle) ou à comprendre les logiques d'action organisationnelles pour elles-mêmes.

² Berger et Luckmann (1992 : 111ss).

³ Voir par exemple, Eckmann-Saillant et al. (1994), Vuille & Gros (1999).

principalement de jeunes d'origine populaire qui avaient comme débouché désigné l'usine¹. A côté de cette filière, le système de formation offrait deux voies clairement distinctes. Celle de l'apprentissage tout d'abord, version moderne des corps de métier qui, en mettant les jeunes sous la tutelle d'un maître d'apprentissage, leur permettait d'acquérir une formation reconnue par l'Etat et par le monde du travail. A cette filière destinée aux « manuels », on opposait alors celle des « intellectuels », élites formées à l'école pendant plusieurs années avant d'être promises à l'occupation de postes situés en haut de la hiérarchie sociale. Ces trois filières désignées du passage à la vie professionnelle assuraient structurellement une sélection précoce des jeunes en amont, en continuité avec leur origine sociale et en aval, avec la division sociale consacrée par le marché du travail des différents statuts professionnels.

Deux phénomènes principaux vont cependant participer à la remise en cause de ce modèle. Le premier, facilité par la « démocratisation des études » qu'on voit poindre dans tous les pays européens à partir des années 70, se caractérise par une préférence toujours plus marquée des jeunes pour les voies longues, c'est-à-dire pour les études. Conjointement, l'apprentissage des métiers en entreprise perd du terrain en même temps que l'entrée directe sur le marché du travail devient problématique. Ce premier phénomène a pour effet de brouiller le rapport de correspondance entre la structure sociale et la structuration des parcours des jeunes vers la vie professionnelle. C'est en quelque sorte l'idée de la « reproduction » sociale à travers le système scolaire qui, si elle n'est pas totalement remise en question, ne recouvre en tout cas plus toute la réalité des parcours. Le deuxième phénomène a trait à ce que nous soulevions précédemment, à savoir la sortie prématurée des jeunes du système de formation. Si ces sorties de parcours dessinés par les institutions ne sont pas totalement nouvelles, elles vont prendre dès la fin des années 80 une ampleur et une importance qui sera rapidement problématisée par les pouvoirs publics au travers de catégories diverses (« chômage des jeunes », « jeunes en rupture de formation », « violence des jeunes », etc.). Ces deux phénomènes ne sont pas en soi la cause d'une remise en question de l'ancien modèle d'intégration professionnelle, mais ils forment ensemble les indices les plus immédiatement perceptibles - dans l'espace public² - de ce que ce modèle d'intégration professionnelle présente de décalages avec les conduites aujourd'hui observables des jeunes. Certains parcours, de plus en plus nombreux, deviennent non-institutionnalisés. Ils échappent au contrôle des institutions traditionnelles telles que je les ai précédemment décrites. Ou dit encore autrement, les catégories à disposition des institutions ne permettent plus de classer les comportements et les trajectoires d'un certain nombre de jeunes.

C'est pendant cette période de la fin des années 80 que vont se multiplier les dispositifs pour pallier les déficits des institutions conventionnelles. Souvent développés comme des appendices aux dispositifs institutionnels en place, de nouvelles formes d'organisation vont également voir le jour pour institutionnaliser le non-institutionnel. Chacune de ces

¹ De nombreuses études se sont d'ailleurs intéressées à cette catégorie des « jeunes ouvriers » entre les années 60 et le milieu des années 70. On se référera par exemple pour la France au résumé qu'en fait Faguer et al. (1997).

² Je devrais plutôt dire pour ce qui concerne la Suisse, dans les milieux concernés (milieu de la formation, des associations professionnelles, du travail social, scolaire, etc.) puisque les débats sur la jeunesse restent largement cantonnés dans des cercles de spécialistes sans jamais vraiment être retenus comme objets de débat public, ou alors sur des points très spécifiques.

interventions va focaliser son attention sur les jeunes hors cadre institutionnel, qui pour une raison ou une autre ne s'inscrivent plus dans le processus normal de formation. C'est à l'intérieur d'une de ces institutions nouvelles que j'ai choisi de me situer pour observer précisément la constitution de nouvelles formes institutionnelles susceptibles de conduire à un autre modèle à venir. Modèle dans le sens où il est destiné à « modeler » les comportements des nouvelles générations à un ordre social donné. Mais le terme de modèle définit également la conception qui prévaut dans une société telle que la Suisse de la manière dont on fait participer le plus grand nombre aux activités de l'ensemble social et de la manière dont on organise leur vie. Il semblerait que les années de chômage qui ont traversé la dernière décennie aient achevé de rendre inadapté l'ancien modèle « de mobilisation générale et universelle de la force de travail dans l'entreprise collective¹ ». J'aimerais au travers de cette étude, déceler par l'observation localisée de l'organisation sociale de ce moment charnière du cycle de vie qu'est la jeunesse, quelques traces de ce qui pourrait mener à un nouveau modèle d'intégration professionnelle.

4. Organisation de l'ouvrage

Cinq parties composeront ce travail. Dans le premier chapitre, je m'arrêterai sur la position particulière qui fut la mienne pour réaliser cette étude empirique. En effet, c'est en tant que travailleur social que j'ai été amené à observer ma propre pratique dans l'association qui constitue mon terrain de recherche. Cette double position a nécessité un travail de réflexivité méthodologique important sur lequel je reviendrai pour en mettre en évidence les pièges et les gains d'une telle expérience de recherche. Elle sera mise en perspective à partir d'un retour sur les discussions épistémologiques qui me paraissent importantes pour comprendre la place de l'observation en sociologie.

Le deuxième chapitre traitera du thème de l'institutionnalisation de l'association retenue pour cette enquête. A partir des textes produits par cette association, il consistera en un retour sur la genèse de ses catégories d'intervention mises à l'épreuve de la réalité au cours des années de son existence. Cela nous permettra de comprendre comment d'un simple échange d'idées entre quelques personnes, l'association est devenue une organisation institutionnalisée, avec ses principes d'action, sa raison d'être, ses « clients » et son pouvoir d'action dans un champ de la jeunesse déjà très fréquenté. Nous pourrions ainsi mettre en évidence la spécificité de cette forme institutionnelle naissante et les raisons de son apparition en marge des institutions traditionnelles. L'évolution de cette association vers une institutionnalisation de ses pratiques montrera également le basculement de l'ancien modèle d'intégration professionnelle vers une nouvelle conception de la mise au travail des jeunes générations.

Une analyse microsociologique des interactions qui mettent face-à-face jeunes et conseillers socio-professionnels au cours des activités quotidiennes de l'association composera la troisième partie de cette thèse. Elle éclairera la mise en pratique des catégories d'intervention soulignées dans le chapitre deux et le rapport de correspondance entre des principes d'action affichés et des actions situées. Nous axerons l'analyse sur les compromis qui découlent de ces interactions, en particulier en termes de filières

¹ Christian Lalive d'Épinay (1999 : 50).

professionnelles possibles pour les jeunes et, dans un deuxième temps, sur les principes de régulation de la jeunesse mis en œuvre par les travailleurs sociaux de l'institution.

Le quatrième chapitre vise à resituer les jeunes qui font appel à l'institution dans l'ensemble de la génération sociale à laquelle ils appartiennent. Nous développerons le postulat selon lequel *l'espace de reconnaissance de la jeunesse* tel que défini dans les années 90 en Suisse par les différents dispositifs juridiques qui couvrent cette période de la vie, nous autorise à les considérer comme une génération sociale à part ; leurs conditions d'entrée dans la vie professionnelle étant distinctes des cohortes qui les précèdent. Il cherchera également à saisir les « ressorts de l'expérience » des jeunes de cette génération qui sortent des parcours balisés par les institutions traditionnelles. Enfin, nous analyserons ces résultats à la lumière des acquis de la recherche sociologique dans ce domaine.

Enfin, le dernier chapitre resituera l'institution elle-même dans le champ d'intervention sur la jeunesse de la région retenue. Il se veut une analyse de la régulation conjointe de l'ensemble des dispositifs qui traitent de la jeunesse dans la région. Parallèlement, il s'agira de dégager les nouvelles formes de régulation en germe à partir d'analyses de cas tirées des observations de Job Service. On verra se profiler au niveau mésosociologique des médiations institutionnelles de nature à constituer les prémisses d'un nouveau modèle d'intégration des jeunes à l'ensemble sociétal.

Chapitre I : Les conditions de possibilité d'une recherche

Comment peut-on prétendre faire une analyse sociologique objective de sa propre pratique professionnelle de travailleur social ? Cette question, formulée plus ou moins explicitement selon les occasions, m'a été posée à maintes reprises par des sociologues tout au long de ce travail. Et même quand elle ne m'était pas posée, j'avais pris l'habitude de fournir des justifications a priori de ce choix de recherche pour anticiper toute remarque, tant elle faisait partie des doutes de sens commun propre à la communauté des sociologues. Si ces remarques soulèvent des questions légitimes qui seront abordées tout à tour dans ce premier chapitre, elles tendent à faire penser que l'anthropologie réflexive que Bourdieu appelait de ses vœux (Bourdieu, 1992) ne serait considérée comme nécessaire que dans des situations d'enquête peu conventionnelles. Si en tant que sociologue qui analyse son propre travail d'intervenant social, je ne pouvais me soustraire à ces questionnements essentiels, d'autres pratiques de recherche bénéficient d'une légitimité qui les dispense de se penser comme activités sociales construisant leur propre rapport à leur objet de recherche. Cette inégalité de traitement quant au jugement de qualité scientifique tient certainement au fonctionnement du champ de la sociologie qui voit dans les « transfuges » une menace de la valeur d'objectivité défendue ou, tout au moins une incomplétude face aux exigences de la recherche scientifique. Si j'avais fait œuvre d'ethnographe immergé pour un temps seulement dans l'univers du travail social, j'aurais certainement pu en référer à une tradition de recherche depuis longtemps reconnue et éprouvée sans que cela pose problème. Toutefois, il se trouve qu'au moment d'écrire ce travail, je reste toujours ancré à la fois dans le domaine de la recherche et dans celui du travail social. Il me faut donc, avant même d'aborder l'analyse en tant que telle, aborder les spécificités de ce type d'enquête, et construire une forme de légitimité à une pratique de recherche qui s'est avérée particulièrement riche au fur et à mesure de son avancée.

Je commencerai donc par faire la généalogie de cette recherche pour mettre à jour le rapport engagé avec mon objet de recherche. Cette première partie me permettra également de souligner les limites et donc les possibilités auxquelles ont mené cette recherche. Dans un deuxième temps, j'aborderai en deux points les questions que traite abondamment la littérature sur « les opérations de la pratique sociologique (Bourdieu, Chamboredon, Passeron : 1968, p. 13) ». On peut en effet découper abstraitement la pratique de recherche en deux moments : celui de la *situation d'enquête* qui implique toutes les questions liées à l'implication du chercheur, aux effets induits par l'observation, au statut des matériaux récoltés, etc ; et celui de *l'analyse* proprement dite qui pose un certain nombre de problèmes communs aux sociologues ayant trait à la constitution des données, au rapport des chercheurs à l'interprétation ou à l'objectivation, etc. Sous ces deux points, je discuterai les choix effectués dans cette étude au regard des débats qui se sont ouverts autour de ces thèmes épistémologiquement importants en sociologie.

1. Généalogie de la recherche : de la sociologie au travail social... à la sociologie

C'est en 1997 qu'attiré par l'intervention et la mise en pratique de mon regard sociologique fraîchement expérimenté dans une recherche sur le chômage, je saisis l'opportunité de travailler à Job Service directement au contact des jeunes. Je fus ainsi engagé comme conseiller socio-professionnel pour recevoir les jeunes qui cherchent du travail à un moment donné de leur parcours. Ce travail comprenait également le traitement des offres d'emploi des entreprises et l'accompagnement social des jeunes dont la situation se révélait « problématique » au cours du premier entretien d'inscription au service de placement de Job Service. A ce moment-là, mon engagement dans le travail social était lié à mon envie de faire l'expérience d'une autre pratique professionnelle. Parallèlement, je déposai un projet de thèse qui concernait le chômage de longue durée, question brûlante de la deuxième moitié des années 90 en Suisse. Dès le début de mon engagement à Job Service, plus par habitude que par stratégie de recherche, je commençai à remplir épisodiquement un journal de recherche sur lequel je consignais toutes les observations faites au quotidien qui suscitaient mon étonnement et ma curiosité. Face à des codes culturels et à une pratique professionnelle que je n'avais alors pas encore intégrés, je ressentais le besoin de comprendre le sens de ce qui m'était demandé de faire ou de reproduire. Ce n'est qu'une année plus tard que - sous les encouragements d'autres chercheurs - je transformai progressivement ce travail d'observation en véritable pratique de recherche. Dès lors, la consignation de mes observations devint quotidienne. Chaque soir, je rendais compte d'épisodes, de séquences d'interactions ou de comportements qui soulevaient ma curiosité et appelaient à des interprétations ponctuelles. Ce n'est que petit à petit que la répétition des observations créa des affinités entre les thèmes abordés et m'aida à hiérarchiser les informations récoltées. Plus le matériel prenait de l'ampleur et plus l'activité d'observation prenait de place dans ma vie quotidienne au point de déclencher un conflit de loyauté avec mon engagement professionnel à Job Service et avec les autres membres de l'institution. La question, reformulée a posteriori se posait ainsi pour moi : comment continuer d'observer de manière distante et critique une pratique qui reposait sur un engagement, une *illusio* au sens de Bourdieu, partagé collectivement ? Autrement dit, comment objectiver et rationaliser une pratique professionnelle sans retirer à cette dernière sa dimension affective et symbolique ?

La première solution à ce conflit fut d'explicitier face à tous les autres membres de Job Service mon intention d'utiliser le travail quotidien de l'institution comme objet de recherche et d'en négocier les modalités (maintien de l'anonymat ou non dans les textes rédigés, etc.). Ce premier pas, s'il permettait de rendre clair aux yeux de tous ma double position de praticien et d'observateur, ne résolvait en rien la compréhension de mon rapport à cette pratique professionnelle et ce que ce rapport induisait dans l'interprétation des mes observations sur les jeunes et sur les interventions de l'institution. Une deuxième solution fut donc de retourner dans le temps sur l'histoire écrite de l'institution pour en faire la genèse. Cette stratégie de recherche me permit de mettre à jour le « social objectivé », c'est-à-dire toutes les traces de l'institution qui s'était petit à petit – sous les décisions et les actions des fondateurs – déposées et cristallisées dans les rapports annuels, la structure des dossiers remplis sur les jeunes, la disposition des locaux, la place des collaborateurs face aux jeunes dans l'espace de l'institution, etc. En d'autres termes, ce travail de genèse contribua à la mise au jour de tous les objets et les outils de ma pratique professionnelle qui

participaient à l'orienter conformément à ce qui avait toujours été fait dans le cadre de Job Service. Les routines et le cadre de travail quotidiens devenaient explicites au regard du rapport doxique à la pratique professionnelle que j'avais développé au fur et à mesure de l'incorporation des règles de l'organisation. Je me donnais ainsi la possibilité de les soumettre à l'analyse et de les inscrire comme partie à l'analyse des discours tenus par les jeunes à Job Service.

Le deuxième élément d'importance que soulevait ce travail de généalogie est qu'il rendait compte précisément des filiations sociales de l'institution, de la position des fondateurs dans l'espace social et dans le champ de l'intervention auprès des jeunes. De ce fait, je fus en mesure d'objectiver les « conditions sociales de possibilité¹ » des affinités qui existaient entre les membres de Job Service (et que j'avais avec les autres membres de Job Service) et que chacun attribuait au « hasard » des rencontres comme pour entretenir une certaine magie des relations. La découverte d'une filiation catholique des membres de l'institution fut par exemple particulièrement féconde pour comprendre la position de Job Service dans le champ local et le canton de Neuchâtel marqué par la tradition protestante du travail social. En d'autres termes, cette généalogie était nécessaire dans l'optique de faire la lumière sur les logiques sociales qui sous-tendaient les manières d'intervenir, les valeurs défendues et les règles de l'organisation. En fin de compte, je me découvrais « social incorporé » à mesure que je recomposais « l'arbre généalogique » de l'institution. Cet arrachement douloureux à l'illusion (et l'illusio) de participer à une expérience unique et détachée de toute contingence sociale, eut pour conséquence de me dévoiler les limites et les effets de mes investigations.

L'avantage du travail qui était le mien à Job Service et de la position que j'occupais, devint vite celui de l'accès – au delà de ce qui se passait dans les locaux de l'institution - à des milieux sociaux très variés. J'eus bientôt la possibilité de rencontrer les autres travailleurs sociaux (éducateurs, animateurs, etc.) dans les lieux mêmes de leurs interventions auprès des jeunes en partageant avec eux des expériences et des manières d'intervenir qui se passaient de l'obligation de formalité et de figuration propre aux rencontres qui auraient eu lieu avec un sociologue extérieur au monde du travail social. La « valeur de la face (Joseph : 1998, p.38) » s'estompait au profit d'un échange sur les constats concernant les jeunes, les préoccupations de l'intervention sociale ou toute autre information permettant de se positionner face aux autres acteurs engagés localement dans la question de l'insertion des jeunes. Cette sorte de complicité, si elle contenait beaucoup d'implicite, débouchait d'une part sur une compréhension profonde des recettes utilisées par chacun pour trouver des « solutions » pour les jeunes et, d'autre part, sur l'informalité des pratiques sociales défendues. C'est cet accès aux détails « inavouables » de l'intervention sociale et aux moments de constitution collectifs des « fictions nécessaires (Dubet : 2002, p.48) » au fonctionnement du travail social qui me fit reconsidérer mon objet de recherche. Tout d'abord orienté vers les jeunes eux-mêmes et vers l'étude des « mutations socio-culturelles (Zoll : 1992) » dont ils étaient porteurs - notamment en matière de rapport au travail - , ma recherche se concentra dès lors autour des régulations locales des jeunes et de leur trajectoire. Le matériel auquel j'avais accès limitait mon appréhension des jeunes à leur manière de se présenter et de se mettre en récit dans le cadre de Job Service. Même si ma

¹ Sur ce terme, voir Bourdieu, en particulier dans ses développements autour de l'auto-socioanalyse qu'il appelle de ses vœux pour tout chercheur (Bourdieu, 2001).

curiosité de chercheur m'amena à fréquenter d'autres lieux – internes ou externes au champ du travail social - où évoluaient les jeunes, ces incursions dans d'autres sphères de leur vie quotidienne n'étaient pas aussi durables ni profondes que celles qu'occasionnait le travail d'intervenant social. En revanche, la position que j'occupais comme observateur-participant m'insérait dans une multiplicité d'endroits du monde social¹ dans lequel se discutait « ce qu'il fallait faire » avec « les jeunes » et avec les problèmes qu'ils soulevaient localement.

L'autre monde social auquel mon inscription professionnelle me conduisit est celui des entreprises et de tous les acteurs prenant part à la constitution du marché du travail. Job Service étant également un service de placement auprès des entreprises, j'eus l'occasion d'entrer de plein pied dans les lieux du marché du travail où se discutent et se décident le recrutement de personnel et les critères d'engagement. Cette entrée étant conditionnée par la possibilité de proposer de la main d'œuvre jeune aux entreprises, cela me donna l'opportunité d'explorer la diversité des milieux de travail auxquels les jeunes étaient confrontés et la diversité des milieux moraux que la négociation de la place des jeunes dans les entreprises mettait à jour. Si les pratiques des acteurs du marché du travail ne se laissaient pas interpréter dans le sens d'un travail de régulation des jeunes proprement dit, elles participaient en tous les cas à la constitution des barrières qui maintenaient un certain nombre d'entre eux hors-jeu. Or, c'est précisément de ces barrières que dépend l'importance et le sens du travail social et du travail d'insertion professionnelle des jeunes. En me situant là où se constituent ces barrières et là où se négocie leur abaissement, j'eus l'opportunité d'observer comment se créait le « social » en tant que forme d'intervention de la société pour pallier les inégalités économiques dans un contexte d'égalité de citoyenneté (Donzelot, 1994). En effet, c'est bien là où se fabriquent les barrières à l'entrée sur le marché du travail – le travail étant la forme de « propriété de soi (Castel, 2001) » la plus probable aujourd'hui – que se donne à voir par la même occasion la place et l'importance du travail social.

Ainsi, je me trouvais en position idéale pour comprendre et investir les réseaux de relations et de coopération locaux qui participaient au travail de régulation de la jeunesse qui est aussi en même temps sélection et mise en place de dispositifs destinés à assurer la reproduction sociale. A contrario, j'étais moins bien placé pour comprendre les processus de transmission familiale et leur ancrage dans le contexte local². J'ai donc traité de la question des jeunes plus à partir des dispositifs sociaux qui participaient à la division de la jeunesse qu'à partir de leur propre point de vue sur leurs parcours. Cela a des conséquences bien évidemment sur les résultats de cette recherche et sur ce que je pourrai dévoiler de nouveau sur ce thème au fil des développements de ce travail.

¹ L'idée de monde social réfère à la manière dont l'utilise Anselm Strauss et Howard Becker en particulier. En ce qui concerne mon objet de recherche, il s'agit de l'ensemble du réseau de personnes qui participent au travail de régulation de la jeunesse et qui partagent un certain nombre de conventions pour le mener à bien. Sur l'idée de monde social, on se reportera à Strauss (1992) et pour une analyse concrète d'un monde social à Becker (1988).

² Point particulièrement intéressant dans l'une des deux villes d'enquête, La Chaux-de-Fonds où la condition ouvrière sert d'arrière-fonds historique et culturel de l'intégration professionnelle. Mais une telle analyse aurait nécessité d'autres approches utilisées ailleurs. Voir par exemple Beaud et Pialoux sur Sochaux (1999) ou Schwartz (1990) dans l'industrie minière du Nord-Pas-de-Calais.

Enfin, au terme de mon parcours de recherche, j'eus l'occasion d'obtenir une bourse de jeune chercheur en Argentine qui me permit de rompre littéralement avec mon engagement quotidien à Job Service durant une année. Cette coupure paracheva l'effort de constitution de ma pratique professionnelle en objet de recherche. Les matériaux (documents de l'institution, journal d'enquête, dossiers des jeunes) n'étaient plus nourris du flot continu des observations et des réinterprétations qui ne manquent pas de surgir lorsque l'on est plongé durant une longue période dans un monde social particulier. Ce temps d'objectivation facilité par la distance physique me permit également de mieux comprendre et par là-même de me déshabituer¹ du rapport engagé dans ma double pratique de chercheur et de travailleur social.

Dans la suite de ce chapitre, j'aimerais resituer ce récit d'une pratique de recherche dans les débats récurrents de la sociologie sur la question de l'implication du chercheur et la question non moins importante de l'objectivation et de l'analyse des matériaux de recherche.

2. Situation d'enquête et implication

La généalogie de cette recherche n'est pas un pur exercice de style destiné à me rapprocher de la posture « critique-analytique maximaliste (Schwartz : 1993) » d'un courant de l'ethnologie qui fait de l'analyse de la situation d'enquête la seule mesure de l'interprétation des données. Pourtant, elle est importante pour comprendre l'implication qui est la mienne dans mon terrain d'enquête et les limitations que cette implication impose à la production et à l'interprétation des données. A cet égard, j'aimerais dans ce sous-chapitre situer cette recherche dans l'ensemble de celles qui ont donné lieux à des discussions autour de la question de l'implication du chercheur et des conséquences de cette implication. Ce rapide tour d'horizon permettra de mettre en perspective un type d'enquête qui est peu courant et peu reconnu.

La question de l'implication du chercheur est à l'origine un questionnement épistémologique sur la rigueur scientifique d'une enquête que la proximité à l'objet pourrait remettre en question. Même si cette méfiance face à l'objet de la recherche sociologique – venue tout droit de l'exigence posée par Durkheim (1981) de « traiter les faits sociaux comme des choses » et en dehors des « consciences individuelles » - s'est largement adoucie aujourd'hui, elle refait surface cycliquement dans les débats sur la scientificité de certaines méthodes de recherche. Ce souci fondateur de la sociologie vise deux choses. Premièrement, il se préoccupe des effets que le chercheur induit par son observation sur son objet de recherche et sur les données de la réalité sociale qui sont à récolter. C'est le fameux « paradoxe de l'observateur » formulé par Labov. Deuxièmement, il affiche sa méfiance face à la connaissance « ordinaire » ou au sens commun susceptible de venir affecter une véritable connaissance scientifique des faits sociaux. C'est la problématique de la « rupture épistémologique » reprise par Bourdieu (1968) dans la lignée d'auteurs comme

¹ Le terme d'habitude se réfère ici à la manière dont Jean-Claude Kaufmann (2001) en rend compte. Se déshabituer voulant dire qu'on prend conscience des schèmes incorporés que l'on mobilisait face à des situations quotidiennes répétées. Une fois que ces situations disparaissent de l'activité quotidiennes et ces schèmes n'étant plus mobilisés, on se donne la possibilité de voir en quoi ils influaient sur notre manière d'observer ou d'analyser un objet de recherche.

Durkheim ou Bachelard. Par comparaison, on pourrait parler à l'égard de cette problématique de la rupture d'un « paradoxe de l'objet » qui, au lieu de se prêter au regard scientifique pur, aurait des effets sur l'observateur et ses analyses. Ce double questionnement épistémologique – qui fonctionne comme une double contrainte pour les chercheurs - trouve ainsi des réponses et des solutions différenciées selon la situation d'enquête et donc selon le rapport qui s'établit entre l'objet de recherche et le chercheur. En d'autres termes, pour discuter de ces questions, il faut tout d'abord préciser dans quelle mesure le chercheur est *impliqué*.

Une première dimension de l'implication est certainement celle de l'engagement dans un rapport personnel à l'« objet d'enquête ». Lorsque l'on fait un entretien ou que l'on s'intègre progressivement dans un groupe ou un monde social particulier afin de l'observer, il se crée de fait une certaine forme d'intimité avec les personnes rencontrées¹. C'est le cas de toute enquête ethnographique où les relations tissées avec les membres d'une communauté sont une condition même de l'observation. Certains travaux ont montré comment cette implication personnelle était inévitable comme l'était le fait d'avoir une position particulière face aux autres membres du groupe étudié (Favret-Saada, 1977). Et depuis longtemps, l'empathie, la posture qui vise à se mettre à la place de l'autre, est devenue centrale dans la manière de faire des entretiens en profondeur. Pourtant, cette posture reste une attitude de chercheur et l'intimité créée est souvent présentée comme une étape nécessaire à la qualité de la recherche et non comme une prise en compte pleine de la question de l'implication personnelle. Pierre Bourdieu ne dit pas autre chose dans la conclusion bien connue de la « Misère du monde ». Trop de proximité nuit à la qualité des entretiens dans le sens où toute une partie des interprétations du monde que livre l'individu reste implicite². D'autres auteurs mettent en avant cette position intermédiaire - des « gens de connaissance » mais pas trop quand même – mais pour d'autres raisons cette fois. Ainsi en est-il de Bernard Lahire qui défend l'idée que l'interview de « très proches » entraînerait « le risque d'une gêne mutuelle et d'une distorsion importante des récits de pratiques sollicités : l'enquêteur ne disparaissant pas de l'univers familier de l'enquêté à la fin de l'enquête, enquêté et enquêteur devraient vivre avec cette expérience commune qui ne manquerait pas de modifier leur relation (Lahire : 2002, p.27) ». La question soulevée par cet auteur me semble essentielle pour saisir l'état du débat sur l'implication personnelle du chercheur. Cette dernière est admise et même souhaitable dans le cadre du dispositif de l'enquête. Elle est en revanche mise en doute quant à sa capacité à produire des données fiables lorsqu'elle est susceptible de se prolonger au-delà de la période d'enquête. En d'autres termes, l'implication personnelle pose problème aux sociologues lorsqu'elle n'est pas contrôlée par le dispositif de recherche³.

Que dire alors du travail de recherche qui nous concerne ici ou plus généralement de tous les travaux dans lesquels les chercheurs continuent d'être *impliqués* dans les milieux qu'ils

¹ Cette intimité va souvent de pair avec l'émergence d'un devoir de loyauté avec personnes avec lesquelles le chercheur tisse des relations.

² Le chercheur et la personne interviewée se connaissant très bien, elles n'ont pas besoin de s'étendre sur certains points de vue qu'ils partagent ou ont déjà eu maintes fois l'occasion de discuter (Voir Bourdieu, 1993, pp. 908-909).

³ Cette constatation n'est pas seulement valable pour les recherches par entretien, mais également pour toutes les recherches qui font du travail de terrain un moment et une incursion dans des relations sociales limitée dans le temps.

étudient au terme de leur enquête ? Le meilleur exemple de cette situation est certainement celui de la sociologie de la science ou, plus encore de la sociologie de la sociologie où le chercheur prend pour objet sa propre pratique sociale¹. Ces situations d'enquête se caractérisent par un rapport d'implication prolongé à l'objet de recherche. Le contrôle de l'implication que permettrait une incursion - limitée dans le temps - du chercheur dans son terrain n'est par conséquent pas possible. Pour comprendre ce qui se joue dans ces cas de figure, il nous faut poursuivre la réflexion autour de ce qui nous paraît être la deuxième dimension de l'implication : l'*illusio* ou l'implication dans les enjeux d'un monde social particulier. En suivant Pierre Bourdieu, on peut dire que l'*illusio* est cette « croyance en la valeur absolue de l'enjeu d'un champ (Bourdieu : 1979, p.279) » qui permet aux individus de s'engager et de lutter pour ce qu'ils font dans un milieu donné qui a ses propres règles. Formulé différemment, l'*illusio* est cette adhésion sans concessions à ce qui fait bouger les gens dans un monde social donné. Il s'agit d'un investissement personnel de sa libido, de ses « affects socialisés constitués dans le champ domestique (Bourdieu : 1997, p. 197) » dans un type de jeu social particulier. Cet investissement se réalise « à travers toute une série de transactions insensibles, de compromis semi-conscients et d'opérations psychologiques (projection, identification, transfert, sublimation, etc.) socialement encouragés, soutenues, canalisées, voire organisées (ibidem, p.197) ». La référence de cet investissement étant ce sans quoi plus personne ne s'engagerait dans ce qu'il fait. Dans l'exemple qui me concerne – le travail social – cela correspond à la croyance profonde selon laquelle les jeunes s'enfonceraient dans la déchéance si les intervenants sociaux n'étaient pas là pour leur permettre de « s'en sortir ». L'enjeu étant l'imposition de sa propre manière d'intervenir auprès des jeunes que chacun considère comme la meilleure possible. L'horizon symbolique du travail social est ainsi marqué par une adhésion expresse et implicite à tout un ensemble de croyances sur ce que l'on fait. En ce sens, l'*illusio* du chercheur peut se présenter comme un obstacle à la connaissance scientifique puisqu'il maintient une sorte de voile sur ce que son implication dans le champ induit sur ses observations. L'équation du problème se pose ainsi : si on ne peut observer un champ social donné qu'à partir de la position que l'on défend dans ce champ et à laquelle on croit, il devient difficile d'en produire une connaissance distanciée et objective. Face à cette difficulté du rapport « doxique » (qui va de soi) à un certain monde social, Pierre Bourdieu propose de mettre en œuvre une « science de la réflexivité (Bourdieu, 1992 ; 1997 ; 2002) » dont le but serait d'« objectiver le sujet de l'objectivation (Bourdieu : 1997, p. 21) ». Il s'agit pour cet auteur d'explicitier les présupposés qui président au fait d'être « embarqué » dans un champ particulier. Une manière de pratiquer cette réflexivité pour restituer son propre point de vue de chercheur consiste à reconstruire la genèse de ce « moi impersonnel (ibidem, p.44) » qui a été conduit à faire certains choix au cours de sa trajectoire.

L'évocation de cette opération nécessaire à la maîtrise du métier de sociologue met en lumière le caractère illusoire et partiel de la croyance selon laquelle on pourrait contrôler son implication dans l'objet de recherche en prenant en compte uniquement la première dimension (personnelle) de l'implication dont nous avons rendu compte précédemment. La

¹ Mais au-delà de cet exemple évident, nombres d'études s'appuient sur des pratiques sociales avec lesquelles les chercheurs ont un rapport très familier. Qu'on pense aux milieux de la musique, du football, etc. qui sont souvent étudiés par des chercheurs qui y participent pleinement. Pierre Bourdieu va même plus loin lorsqu'il parle de l'« illusion scolastique » (voir en particulier Bourdieu, 1997) des chercheurs dont la position particulière dans l'espace social est source d'erreurs dans la compréhension de l'existence humaine.

situation d'enquête qui fut la mienne – et qui l'est toujours d'une certaine manière – m'a obligé à aller au-delà de ce premier degré de l'implication. L'évidence de ma double position rendait inévitable aux yeux des sociologues de mon entourage un questionnement sur mon implication dans un autre champ que celui de la recherche universitaire. Pourtant, nous avons pu voir, en suivant en particulier les analyses de Pierre Bourdieu, que la présente recherche n'a que de façon plus évidente les caractéristiques de toute étude sur le monde social. Le chercheur, même s'il est extérieur au champ social qu'il étudie n'en est pas moins engagé dans un point de vue propre à sa position dans l'espace social et surtout dans les enjeux du champ de la recherche lui-même.

Ce dernier point nous entraîne tout droit vers une troisième dimension de l'implication qui est certainement la plus facile à expliciter : celle qu'on peut appeler *l'engagement en valeur*. Cette dimension de l'implication est liée historiquement à la naissance et la genèse du champ scientifique comme sphère autonome, détachée de par ses enjeux de ceux du champ politique. Max Weber déjà mentionnait ce risque de l'implication du chercheur à travers le terme de « neutralité axiologique (Weber, 1992) ». Pour l'auteur, cela signifiait que tout sociologue se devait de ne pas porter de jugement de valeur dans ses analyses ou qu'il ne devait pas prendre position politiquement en même temps qu'il rendait compte du monde social. Cette distinction entre le savant et le politique reste structurante aujourd'hui dans la manière d'envisager le travail du sociologue. Ces deux catégories du scientifique et du politique guident le jugement des sociologues sur la qualité des travaux de leurs pairs. Dans ce débat, nous laissons ici de côté la question de l'engagement intellectuel en tant que critique du monde social qui ne concerne pas la situation d'enquête elle-même mais se situe en aval du processus de recherche. Il s'agit plutôt de considérer l'engagement comme modalité d'implication du chercheur dans les considérations pratiques et les attentes de ceux qu'il observe. Autrement dit, cela nous amène à considérer le type de sollicitations qui président aux relations entre le chercheur (ou le groupe de chercheur) et les enquêtés. Même dans une recherche fondamentale où le sociologue semble n'être engagé que dans le dispositif d'enquête qu'il a lui-même construit a priori, il peut être sollicité par ceux qu'il étudie pour un autre rôle que celui qu'il imaginait jouer. L'enquête de Jeanne Favret-Saada (1977) sur la sorcellerie dans les bocages est à cet égard particulièrement significative. En s'engageant dans l'étude des « sorciers », des « ensorcelés » et des « désensorceleurs », l'auteure s'est vue attribuer tour à tour l'un de ses rôles suivant la configuration de relations dans laquelle le déroulement de l'enquête l'amenait à s'insérer. En d'autres termes, l'engagement des chercheurs – et d'autres recherches moins spectaculaires le montrent¹ - ne se limite pas à celui qu'il veut bien s'assigner avant même de commencer son enquête. Il est confronté de fait à des demandes qui sont partie prenante du processus de recherche et qui entraînent les chercheurs à *prendre position* à tout moment de l'enquête.

Au-delà de la recherche appliquée qui, dans son acception même, s'engage dans un rapport explicite à une demande, plusieurs courants de la sociologie qu'on peut rassembler sous le nom générique de *sociologie d'intervention*², font de cette dimension de l'implication un

¹ Voir également le livre de Monique et Michel Pinçon-Charlot sur leurs enquêtes sur la grande bourgeoisie française (1997) ou toute autre recherche au cours desquelles des entretiens sont considérés par les enquêtés dans un rapport thérapeutique ou encore dans un rapport de conseil (voir par exemple Stéphane Beaud dans son travail de recherche sur les jeunes (1999)).

² Dans ce groupe générique, on retiendra des courants comme l'analyse institutionnelle, la méthode d'intervention sociologique d'Alain Touraine, la sociologie clinique de Vincent de Gaulejac, la recherche-

outil même de la recherche. Ces « sociologies » que nous rassemblons ici grossièrement dans la même approche ont pour point commun de construire leur recherche en négociant sa forme et son contenu avec ceux sur lesquels elle portent. En réalité, la plupart de ces sociologues parleraient plutôt de recherche « avec » que de recherche « sur » pour signifier qu'ils établissent une « relation cognitive aidante (Herreros : 2002, p. 181) » et/ou une relation de co-construction des savoirs avec ceux qu'ils sollicitent ou par qui ils sont sollicités. Même lorsque l'aspect « thérapeutique » est absent de l'approche défendue – comme par exemple dans la méthode d'intervention sociologique (Touraine, 1978) – la construction de la recherche se fait en collaboration avec un groupe donné depuis la mise en place du dispositif jusqu'à l'énonciation des résultats¹. Si la recherche que j'ai menée dans ce travail ne s'est pas établie sur la base des principes énoncés par la sociologie d'intervention, elle s'est déroulée de fait comme une sociologie d'intervention de longue durée. En effet, au fur et à mesure que j'observais les activités de Job Service, je réinvestissais les connaissances sociologiques acquises au cours de mes analyses dans mes pratiques quotidiennes, dans la constitution de projets nouveaux ou comme matériel pour alimenter les remises en question collectives périodiques que supposait l'activité de travail social et la précarité économique de l'institution². Autrement dit, tout en produisant des interprétations sur les activités de l'institution, je participais à transformer ou, en tous les cas, à expliciter certaines catégories d'action que nous mettions en œuvre au quotidien. Par là, on pourrait dire que je participais au changement de ce que j'observais. A mesure que je posais mon regard de chercheur sur les activités de Job Service, l'objet de recherche évoluait. D'une certaine manière donc, le réinvestissement d'observations, d'interprétations ou de bribes d'analyse dans les conversations ordinaires avec mes collègues ou dans mes comportements, équivalait à une sorte de sociologie d'intervention au travers de laquelle je mesurais la qualité de mes hypothèses à la façon dont les autres acteurs de Job Service se les appropriaient.

Cette troisième dimension de l'implication que j'ai essayé brièvement de cerner à partir de mon travail et de recherches ou courants de la sociologie qui ont soulevé ces questions, inonde par conséquent toute pratique sociologique en tant que pratique sociale qui n'est pas en dehors du monde social, mais participe à le structurer. Cette idée est celle défendue par Anthony Giddens dans sa « théorie de la structuration » qui postule précisément que les sciences sociales produisent des connaissances qui contribuent à changer et réorienter le monde social. Cet auteur définit ainsi la « double herméneutique » ou « réciprocity d'interprétation » entre les sociologues et les individus qui sont l'objet de leurs recherches : « D'un côté, les théories et les 'découvertes' des scientifiques des sciences sociales ne peuvent être tenues hors de l'univers des significations et des actions de ceux et celles qui en sont l'objet. De l'autre, ces acteurs qui font partie des objets des sciences sociales sont eux aussi des théoriciens du social, et leurs théories contribuent à la constitution des activités et des institutions qui sont les objets d'étude des scientifiques des sciences sociales

action, etc. Pour une discussion de ces courants, on se référera par exemple à Gilles Herreros (2002) ou encore Vincent de Gaulejac et al. (1993). Je n'entrerai pas ici dans les détails de ces courants de la sociologie ou de la psychosociologie. Il s'agit seulement de discuter la posture générale que ces courants de recherche mettent en avant.

¹ François Dubet (1994) parle à cet égard de l'importance de prendre en compte la « vraisemblance » qu'ont pour les acteurs les analyses énoncées par les chercheurs.

² En particulier dans les supervisions d'équipe régulières auxquelles tous les membres de Job Service participaient.

(Giddens : 1987, p.43) ». L'étude de la réalité sociale d'aujourd'hui comprend donc des éléments de théories du monde social anciennes. En cela, l'étude du travail social et des théories de sens commun des acteurs de l'intervention sociale se comprend aujourd'hui comme l'étude de discours sur la pratique qui intègrent des concepts et des éléments des théories sociologiques précédentes¹.

A un niveau macrosociologique donc, la diffusion des recherches et des connaissances sociologiques transforme les catégories que les différents acteurs utilisent pour penser la société et de ce fait présentent au regard du sociologue une réalité sociale nourrie des analyses de ses prédécesseurs. Cette double herméneutique questionne donc la pratique de la sociologie comme pratique scientifique capable de produire une connaissance objective du monde social. Il nous faut donc aller plus loin que l'analyse de la situation d'enquête pour répondre à cette interrogation et définir ce que la sociologie peut dire, comprendre et expliquer des pratiques sociales qu'elle se donne pour objet d'enquête.

3. La production d'une analyse sociologique

La question qui se pose à ce stade de l'analyse des différentes dimensions de l'implication du chercheur dans le rapport à son objet de recherche est la suivante : que faire de tous ces questionnements pour l'analyse elle-même ? Ou que peut-on dire du monde social que l'on observe lorsque l'on a mis en évidence ces obstacles à l'observation pure que les sciences sociales, sur le modèle des sciences de la nature, auraient aimé voir disparaître ? Cela nous amène à nous demander quelle attitude analytique nous adoptons lorsque nous sommes face à des comportements, des activités sociales, des discours ou encore des interactions. La question du statut que nous accordons à la « connaissance ordinaire », au « sens commun » ou plus prosaïquement, à la manière dont les individus rendent compte de ce qu'ils vivent, de ce qu'ils font ou de ce qu'ils croient nous conduira à discuter les solutions pratiques que les sociologues ont inventé pour résoudre les inévitables « dérangements » que produit son implication dans son objet de recherche.

Les réflexions à l'œuvre sur cette question en sociologie se situent entre deux positions qui sont d'une certaine manière radicales. La première est celle de la « coupure » ou de la « rupture » avec le sens commun que nous avons brièvement rappelée plus haut. Cette position d'inspiration durkheimienne part du principe qu'il faut se distancier des « prénotions » véhiculées par les discours des individus que l'on prend pour objet d'étude. En ce sens, l'analyse se doit de dévoiler la vérité sociale des pratiques et des discours des individus au-delà de ce qu'ils veulent bien livrer aux sociologues. La réification de l'objet-individu étudié serait donc, sur le même mode que les sciences naturelles, une garantie de scientificité. La conviction qui sous-tend cette position est celle que le regard extérieur permet de percevoir une réalité que le regard vécu, venant de l'intérieur serait incapable d'appréhender. Cette approche de la rupture, qui n'existe plus vraiment dans sa forme la plus radicale, reste toutefois l'une des positions vers laquelle tendent un certain nombre de sociologues et cela quelle que soit la méthode défendue (quantitative ou qualitative).

¹ L'exemple le plus évident, comme nous le verrons dans le chapitre II, est celui de « l'insertion » comme méthode de travail social. Cette catégorie est directement reprise des débats en sociologie sur l'intégration professionnelle.

A l'opposé, sur cet axe définissant la posture du sociologue face aux discours qu'il récolte, on trouve bien évidemment la position elle aussi radicale de l'ethnométhodologie et en particulier de Harold Garfinkel. Selon cet auteur, le sociologue ne serait pas en mesure de produire une analyse surplombante et détachée du monde social dans le sens où le discours sociologique est lui-même une pratique sociale qu'il s'agit de considérer en tant que telle. Il rejette totalement la sociologie qu'il appelle « formelle » dans sa tentative de construire des systèmes d'explication susceptibles de « dépeindre la société » (Watson : 2001, p. 27). La seule chose que peut faire le chercheur, c'est décrire la manière dont les « membres » rendent compte de ce qu'ils font et dans quel ordre. Dit autrement, l'« ambition [de l'ethnométhodologie] est de rendre compte des procédés ordinaires qui permettent aux individus de découvrir la connaissance locale, les pratiques locales, les vernaculaires locaux et tous autres éléments qui contribuent à l'identification de « ce qui est » (ibidem, p. 21) ». Le sociologue doit ainsi prendre en compte pleinement les compétences des membres qui seuls sont en mesure de dire et de dire d'une certaine manière ce qui se passe pour eux dans une situation donnée. Comme observateur-analyste, on ne peut qu'enregistrer et décrire les « méthodes » par lesquelles les individus rendent compte de ce qu'ils font. Les « données » sont donc celles que les individus produisent de manière continue en recréant dans chaque situation un ordre social présent dans leurs pratiques discursives. Il y a « adéquation unique (ibidem) » entre les propos du sociologue et ceux des membres et aucune autre inférence ne peut être faite par l'observateur qui ne soit faite par les individus.

Ces deux positions radicales posent cependant toutes deux les mêmes questions de recherche : comment aborder les propos et les pratiques des individus que l'on a choisi d'observer et quel type de discours le sociologue peut-il tenir sur ce qu'il a observé ? Cette recherche est à situer dans une approche nécessairement intermédiaire. Partant d'une position d'observateur qui participe aux pratiques et aux pratiques discursives observées, j'ai suivi, dans un premier temps de l'analyse, la recommandation ethnométhodologique de description de la manière dont les membres de Job Service comprenaient les actions situées auxquelles ils prenaient part et comment ils leur donnaient un ordre et les catégorisaient. Ma participation aux activités de Job Service me conférait en effet les « compétences » nécessaires au décodage des situations rencontrées¹. En tant qu'acteur et observateur, j'étais en mesure de mettre à jour *ma façon d'élaborer les caractéristiques des situations rencontrées*. Ce que les membres de Job Service faisaient n'étaient plus des boîtes noires dont le chercheur extérieur reconstruirait les mécanismes supposés mais des activités qui pouvaient être décrites dans leur logique propre et en comparaison avec d'autres actions possibles (Watier : 2000, pp. 27-28). C'est précisément sur cette question de la comparaison que le deuxième temps de mon analyse se distingue de l'approche ethnométhodologique. Ces premiers efforts descriptifs m'ont permis en effet, en les comparant à d'autres matériaux (textes anciens expliquant les activités de Job Service, observations dans d'autres institutions, littérature sur l'évolution du travail social, etc.), de sortir du découpage de ma recherche et de mettre en perspective ces résultats tant dans l'espace du changement social que dans celui du champ social local dans lequel s'exercent ces activités. Il s'agissait donc, s'il l'on suit Jean-Louis Fabiani, d'opérer à partir de ces

¹ Par « situations rencontrées », il faut comprendre l'ensemble des moments quotidiens où des compétences sont mises en œuvre pour comprendre ce qui se passe, ce qui est ou ce qui est à faire : lors d'interactions avec les jeunes, avec les entreprises ou le réseau social, face à un dossier d'un jeune rédigé par des autres collègues, etc.

descriptions, un « travail d'apparement des contextes historiques ou d'articulation des propriétés sociales entre elles (Fabiani : 2001, p. 289) ».

En résumé, l'approche analytique de l'ethnométhodologie fut d'une grande utilité dans la manière de considérer les activités que j'avais sous les yeux et auxquelles je participais en prenant pleinement en compte mon implication à plusieurs niveaux dans l'« objet » de ma recherche. Elle permit de tenir compte ce que je savais en tant que praticien tout en me fournissant une méthode pour décrire les activités de l'institution sans que cette description ne serve de fausse mise à distance de mon implication¹. Par contre, elle atteint ses limites lorsqu'il s'est agit de sortir des actions situées et de faire des liens avec d'autres pratiques localisées différemment dans le temps et dans l'espace. Ce deuxième temps de l'analyse qui consiste à rassembler les différents matériaux de description pour en chercher les logiques « structurelles » sous-jacentes suivit plutôt la voie « rétrodictive » que Olivier Schwartz décrit pour le travail ethnographique (Schwartz : 1993) et qui postule la possibilité pour le sociologue de dire quelque chose sur les « propriétés plus profondes » des phénomènes observés : « partant d'un ensemble diversifié de matériaux considérés comme des effets, elle [la rétrodiction] s'efforce de régresser vers les « raisons » sous-jacentes et non données empiriquement (...) Elle ne les traite pas comme des données, mais comme les produits de logiques antérieures, comme des révélateur potentiels de propriétés de structure ou de groupes sociaux (ibidem, p.) ». Autrement dit, je me suis « efforcé » d'aller au-delà de la description microsociologique pour voir ce que les phénomènes observés me disaient sur des questions d'ordre plus général et en particulier sur la régulation du passage de la jeunesse. L'aller-retour entre des éléments plus structurels (changements du système de formation, des règles d'entrée sur le marché du travail pour prendre ces deux exemples) et des observations « situationnelles » me donna l'occasion de prendre en compte la manière dont les membres de l'institution découpaient la réalité (démarche ethnométhodologique) pour ensuite la mettre en perspective avec des *constantes* du monde social (démarche rétrodictive).



Cette démarche de recherche m'aura donc permis à la fois de mettre à distance les différentes formes de mon implication dans l'institution Job Service et d'utiliser cette implication pour éclairer les micro-processus par lesquels de nouvelles formes de régulation de la jeunesse émergent dans un contexte local. Les outils que j'ai dû mettre en place pour m'arracher de mon engagement dans le terrain observé² (notamment la généalogie de l'institution, les discussions avec des personnes extérieures sur mes données et sur les diverses versions du travail) ont profondément enrichi le matériel récolté et, je crois, les analyses qui seront présentées ici. Donner à lire – même si elles sont construites a posteriori – les recettes et les solutions pratiques qui m'ont permis d'aborder la complexité de mon terrain d'enquête et les thèmes sociologiques traités ne dissipera certainement pas

¹ La fausse mise à distance serait celle qui introduirait dans la description des activités de l'institution l'idée d'un sens caché des pratiques sociales observées pour montrer que l'on a rompu avec le sens que leur donnent les acteurs de ces pratiques.

² Cet « arrachement » douloureux ne se fait d'ailleurs pas sans l'aide du temps.

les doutes qui pourraient surgir face à une telle pratique de recherche. Mais cette présentation garantit en tous les cas une lecture des résultats informée des « conditions de possibilité » de la production des analyses que j'effectuerai tout au long de ce document. En ce sens-là, cette recherche se rapproche d'une sociologie auto-réflexive qui croit cependant à la possibilité de dire un certain nombre de choses sur le monde social.

Chapitre II : Institutionnalisation d'une histoire

Si j'ai choisi de retracer ici la genèse de Job Service, c'est pour deux raisons principales. La première, comme je l'ai dit précédemment, tient à mon implication comme travailleur social dans l'institution. N'ayant vécu que trois années et demi des douze années d'existence de Job Service, j'étais personnellement intéressé à retourner aux sources de la création de ce service pour en maîtriser le panorama des événements. Ce retour aux sources fut en réalité beaucoup plus profitable qu'une simple mise au courant. Il a mis à jour, au risque de me voir dépossédé de ma propre activité, toutes les catégories pratiques que j'avais l'impression de mettre en oeuvre chaque jour de manière totalement autonome. Ce choc « déterministe » fut de première importance pour prendre conscience de mes routines de travail qui découlaient non seulement du lent apprentissage fait d'ajustements avec mes collègues, mais qui trouvaient également leur origine plusieurs années avant que je ne connaisse Job Service. C'est dans ces routines, ces habitudes de travail qui disparaissent de toute réflexivité à mesure qu'elles s'incorporent dans les objets et les interactions qui soutiennent l'activité, que se cristallise la croyance que ce que l'on fait comme travailleur social est bien. Comme je l'ai montré dans le chapitre précédent, il n'est pas suffisant de se croire réflexif pour mettre à jour les mécanismes de l'implication. Pour cette raison, la généalogie de l'institution Job Service fut un excellent support pour faire de mon activité un objet.

La deuxième raison qui justifie de consacrer une partie de ce travail à l'histoire de Job Service et qui découle de la précédente, tient plus à des motifs de méthode. Durant les trois années passées à Job Service, j'ai participé au fil du temps à construire des concepts toujours changeants pour rendre compte de l'activité de l'institution face à l'extérieur. En même temps, l'activité en tant que telle variait peu ou en tout cas, l'essentiel de cette activité restait constante. Cette apparente contradiction entre changement et continuité m'apparaissant comme centrale, une des manières privilégiées d'accéder à la compréhension de cette dialectique fut tout naturellement d'analyser les archives de l'institution.

Pour passer à l'étude de cette histoire, je disposais de deux types de matériaux: de tous les documents produits par l'institution au cours de son histoire tout d'abord, et des récits des personnes présentes dès le début de la création du service ensuite. C'est par un aller-retour entre ces deux types de récits – histoire faite objet (dans les rapports d'activités, projets et autres documents écrits) et l'histoire faite corps (comme me l'a racontée en particulier le responsable du service) – que je vais tenter d'analyser *les traces discursives* du processus d'institutionnalisation de Job Service. Mais qu'entend-t-on par institutionnalisation et à partir de quel moment peut-on parler d'institution ? Si l'on suit en cela Mary Douglas, on appellera institution, tout "groupement social légitimé" (Douglas : 1999, 66). Pour devenir légitime et se fixer dans la durée, l'institution naissante, dont l'existence momentanée s'établit sur l'autorégulation (chacun des membres du groupe reconnaît les règles permettant la coordination des activités), se doit de "fonder la vérité de sa définition en nature et en raison". Cela signifie que l'implantation d'une institution consiste tout autant

en un processus intellectuel qu'en un processus social d'équilibrage et d'ajustements entre des intérêts individuels (Douglas : 1999, 65). Mary Douglas postule que les activités de classement qui permettent de rendre intelligibles les activités sociales d'un groupe doivent se fonder sur des analogies naturelles pour lui permettre de défendre sa légitimité de façon permanente. C'est à cette condition seulement qu'on pourra parler d'institution. Dans l'histoire de l'institution Job Service qui nous intéresse ici, l'essentiel consisterait donc à saisir ces *activités de classement* à travers les documents produits dans leur chronologie et de décrypter les catégories de perception du monde social qui ont permis d'assurer la permanence et la continuité de cette institution. Il est clair, au moment de faire cette recherche et avec le recul des années, qu'on a bien à faire à une institution qui construit un mode d'intervention social particulier et légitimé. En ce sens il peut paraître évident de faire découler comme dans un rapport de cause à effet, les catégories pratiques qui définissent l'activité de Job Service aujourd'hui des premières activités de classement produites par les auteurs du projet. Ce serait cependant oublier qu'au moment d'écrire et de formuler ce nouveau projet, les auteurs ne pouvaient présager de ce qu'il deviendrait 12 ans plus tard et encore moins s'il aboutirait à quelque chose. Les analyses du fonctionnement de Job Service qui découlent de mes observations en temps réel (qui feront l'objet des chapitres III et V), ne devront donc pas être considérées comme l'aboutissement linéaire d'une histoire, tout comme l'analyse qui suit ne vise pas à démontrer que l'institution est devenue la substance qu'on voulait qu'elle soit.

Cependant, tout en restant attentif à l'écueil de l'illusion rétrospective, je postulerai dans ce travail que l'analyse de l'ordre social que construisent les acteurs de Job Service dans les premiers documents qui lui donnent une visibilité, est essentielle à la compréhension des situations *concrètes* décrites dans les prochains chapitres. En effet, je fais l'hypothèse que cet ordre social constitue l'arrière-fond représentationnel qui structure les situations, interactions et actions mettant en scène les différents protagonistes dans le cadre de Job Service. L'intelligibilité de ces situations vient de ce que les acteurs mobilisent cet ordre de sens dans chacune de leurs actions.

Pour ces raisons, je n'aborderai cette analyse ni uniquement au travers de catégories structurales qui assureraient la permanence de l'institution, ni uniquement par une approche qui consisterait à nier les liens déterminants entre l'institution naissante et les situations rencontrées quotidiennement dans le cadre de Job Service. Je me situerai à l'intersection de ces approches en m'intéressant à la manière dont les acteurs de l'institution tentent à chaque fois de construire de la permanence tout en s'adaptant aux changements qu'ils perçoivent à la fois dans leur activité quotidienne et dans les attentes des destinataires potentiels de leurs comptes-rendus. Il s'agira de décrire comment les acteurs de l'institution mettent en récit leurs activités, fabriquent l'objet Job Service et l'organisent dans la durée (De Certeau, 1975). Nous considérerons les documents produits par l'institution (rapports d'activités, projets, etc.) comme des pratiques, des comptes-rendus qui sont fonction d'un « cadre énonciatif » (Widmer : 1999). Les destinataires potentiels des textes et discours énoncés par les acteurs de Job Service varient ainsi au cours du temps et des partenaires réels ou potentiels de l'institution. Il s'agira donc de mettre en évidence dans l'analyse de ces énoncés les « traces de leurs conditions de possibilité » (Widmer : 1999) ou dit autrement, le contexte qui a façonné leur mise en forme. La lecture que font les auteurs de ces énoncés des événements vécus, varie en réalité en fonction du contexte et d'une

configuration d'acteurs qui convoquent à un moment donné un récit de l'histoire de l'institution.

Dans cette approche de l'histoire de Job Service, je procéderai en trois temps. La première partie a pour but d'analyser, au travers du projet initial de Job Service, le travail de mise en ordre du monde ou plus particulièrement de mise en ordre de la jeunesse¹, et la constitution de catégories d'action propres à l'institution. Dans la deuxième partie, nous suivrons le fil de l'analyse dans la chronologie des différents documents produits par l'association. Enfin, nous terminerons par l'analyse des mouvements de fonds que la chronologie des rapports d'activités a mis en évidence au regard des changements plus généraux qui touchent les politiques sociales en Europe depuis le milieu des années 70.

1. La mise en ordre du monde

C'est à la fin des années 80 (en 1988) qu'un groupe d'éducateurs, animateurs de la jeunesse ouvrière catholique provenant de différentes institutions du canton de Neuchâtel, se rencontrent pour réfléchir sur la situation préoccupante des jeunes. Plusieurs projets sont envisagés, un restaurant « du cœur », un lieu d'accueil d'urgence pour les jeunes, un atelier d'évaluation des capacités de travail, et une bourse du travail. Autour de l'ensemble de ses projets, ces travailleurs sociaux entendent créer un réseau souple d'accueil d'urgence des jeunes qui échappent aux « structures traditionnelles ». C'est le projet de bourse du travail qui sera finalement retenu et soutenu par Caritas car rencontrant plus d'échos auprès des autorités politiques du moment. L'idée du projet s'appuie également sur une expérience ponctuelle d'un centre des loisirs avec une bourse aux jobs d'été et sur une structure mise en place par le Centre Social Protestant à Lausanne.

En 1988, le premier projet est présenté aux autorités politiques du canton. Ce texte établit les bases de ce qui deviendra Job Service². Il vise à promouvoir auprès des financeurs potentiels quelque chose de nouveau qui pallie les manques actuels tout en s'intégrant parfaitement au réseau existant des organismes traitant de la jeunesse. En ce sens, c'est un texte fondateur qui propose de lire les problèmes des jeunes d'une certaine manière pour démontrer ensuite la validité des recettes pratiques que pourra apporter l'institution en projet pour y remédier. Je m'attarderai donc un peu plus longtemps sur ce document puisqu'il inaugure toute une série de prise de positions ultérieures où les acteurs de l'institution reprendront sous des formes différentes les invariants déjà présents dans ce texte en fonction du contexte du moment.

Ce texte fondateur est très clairement et logiquement construit pour prouver l'utilité de la création d'une bourse du travail réservée aux jeunes. On peut diviser ce document en trois parties en suivant sa logique interne : dans la première, les auteurs constituent la spécificité de la jeunesse et des problèmes qui l'affectent ; la deuxième partie présente les prestations qui peuvent être proposées par la bourse du travail ; et la troisième tente de faire la démonstration de l'utilité du projet au regard des problèmes présentés en première partie. L'analyse suivra ces trois parties et se terminera par la mise en évidence des stratégies que

¹ Cette expression est utilisée à dessein car elle rend bien compte de la volonté de l'institution, comme nous le verrons plus loin, de réguler ce passage à la vie adulte qu'est la jeunesse.

² Ce texte établi au nom de Caritas date de septembre 1987 et s'intitule *Bourse du travail*.

soutiennent ces actes d'énonciation en rapport avec l'ensemble du champ social qui traite de la jeunesse dans le canton.

Les catégories de jeunes problématiques

En lisant et relisant ce texte, il m'est apparu clairement que la trame tournait autour de l'idée principale que le « métier » est le résultat à atteindre pour tous les jeunes. Dans ce document, l'idée de métier est souvent accompagnée dans la démonstration des vocables « stable », « qualifié », « avec formation ». Le métier supposant une intégration professionnelle stable, il est pour les auteurs, garant d'un statut reconnu dans la société. Ces derniers pointent alors leur attention sur l'exclusion d'un nombre de jeunes toujours plus important de cet horizon professionnel considéré comme normal et souhaitable pour tout le monde.

La démonstration se fait à travers la présentation d'un certain nombre de constats susceptibles de mesurer l'écart à cette norme. Les premiers chiffres mis en avant concernent les jeunes sans formation : ceux qui sortent de l'école avec un capital scolaire faible tout d'abord, et ceux qui, de tout niveau scolaire, abandonnent études et apprentissage. Le fait d'être sans formation est présenté comme étant en soi un problème. Les auteurs supposent que les destinataires du document partagent la même conception voulant que l'absence de formation soit socialement problématique. Le lecteur comprend alors par déduction que sans formation on ne peut accéder à un « métier » et à une position stable et qu'on ne peut parvenir à être « intégré professionnellement ». Cette première clef de compréhension de la problématique des sans formation s'accompagne d'une autre : l'accès « malaisé » à un « emploi stable » pose « d'autres problèmes économiques et sociaux » qu'il s'agit d'éviter. En d'autres termes, l'inactivité due aux difficultés d'accès à un emploi stable peut engendrer des conséquences plus graves (« problèmes économiques et sociaux ») que l'Etat pourrait être amené à gérer plus tard. Et ceci, d'autant plus qu'une des formes d'inactivité reconnue et contrôlée par l'Etat, le chômage, s'il concerne beaucoup de jeunes, ne couvre pas tous les jeunes sans activité : « [...] certains jeunes ne veulent pas avoir recours au chômage, d'autres n'y ont pas ou plus droit, et certains ne sont pas au courant de cette possibilité. » L'inactivité est donc potentiellement à considérer comme un problème à prévenir.

Une deuxième catégorie de jeunes mise en évidence en se référant au rapport d'activités d'un centre de prévention des toxicomanies, est celle des « zonards ». Jeunes « marginalisés », les « zonards » ont, pour les auteurs, « beaucoup de peine à s'intégrer dans les structures traditionnelles du travail (ponctualité, discipline, régularité) ». Ils vivent de « petits boulots » et n'ont « ni travail fixe ni domicile fixe ». En d'autres termes, ces jeunes sont hors emploi stable car ils ne répondent pas, dans leurs comportements, aux règles du marché du travail « traditionnel ».

Nous avons donc à faire à deux catégories de jeunes exclus d'un véritable emploi, ceux qui n'ont pas acquis de *métier* et ceux qui ne parviennent pas à s'intégrer aux *structures traditionnelles du travail*. A côté de ce type de jeunes, les auteurs parlent encore de ceux, apprentis ou étudiants, qui ont besoin d'une certaine autonomie financière durant leurs études et qui sont demandeurs de « petits boulots ». A l'aide de ces trois catégories, le texte,

dans sa première partie, aboutit à la conclusion « qu'il y a une grande demande de travail dans le canton » et qu'une bourse du travail se justifie pleinement.

Mais arrêtons-nous un instant à ces catégories de jeunes. A elles trois, elles dessinent un modèle de référence de l'intégration professionnelle. La représentation du marché du travail qui soutient tout le texte donne l'idée qu'il est segmenté par professions (par « métiers »), que seule l'inscription dans une profession donne droit à un statut reconnu et que l'accès à une telle position passe par la formation. La conviction qui prévaut en filigrane de l'argumentation pour la constitution d'une bourse du travail destinée aux jeunes, donne à l'Etat un rôle central de garant d'un accès généralisé à cette forme d'intégration professionnelle. Le modèle auquel se réfèrent les auteurs est à la fois descriptif (« voilà comment on voit la situation ») et performatif (« voilà comment ça devrait être »). Cette mise en ordre du monde n'est pas sans rappeler « *le modèle catholique des corps d'état* » dont parlent Claude Dubar et Pierre Tripier dans leur « sociologie des professions » (Dubar et Tripier : 21ss, 1998). Ce modèle¹, que les sociologues font remonter au Haut Moyen-Age, repose sur les corps d'état, corporations ou communautés professionnelles qui assuraient un statut et une qualité de stabilité reconnue par l'Etat à tous ses membres. Au départ d'essence religieuse, où le travail constituait une sorte de « profession de foi » ou de « vocation » de la part de ses membres, ces guildes ou corps de métier vont donc passer petit à petit sous le contrôle de l'Etat. Les activités professionnelles seront intégrées tour à tour dans l'ordre symbolique et hiérarchique de l'Eglise d'abord et de l'Etat ensuite par l'action de la science et le primat que vont progressivement prendre les connaissances abstraites sur les savoir-faire transmis de génération en génération.

Les auteurs du projet de bourse du travail mobilisent ce modèle « modernisé » puisque pour eux le travail ne devient une activité reconnue et pourvoyeuse d'un statut dans la société qu'à condition qu'il s'inscrive dans une profession attestée par une formation. Ce qui compte, c'est d'avoir un état. Travailler sans formation, c'est être exclu « humainement » du corps social². De plus, et ceci rejoint l'analyse que font Dubar et Tripier du modèle catholique des corps d'état, on trouve dans le projet de bourse du travail des références aux aspects de hiérarchie et de transmission intergénérationnelle propres aux corporations : lorsque les auteurs du projet parlent de *structures traditionnelles du travail*, ils font référence au respect d'un certain nombre de principes que sont la « *discipline, la ponctualité et la régularité* ». Ces derniers éléments renvoient très clairement à une perception de l'activité professionnelle liée aux métiers où le maître³ est celui qui n'accepte de voir son élève lui succéder qu'à condition qu'il fasse la preuve de son obéissance et de sa régularité dans le travail. Cet aspect de transmission des valeurs attachées au métier apparaît comme particulièrement important dans cette représentation communautaire du

¹ Dubar et Tripier définissent le concept de modèle comme une « mise en forme et une justification [...] des activités de travail en tant qu'actions sur le monde ». En même temps, c'est une « forme d'organisation sociale et [d'organisation] des relations entre Etat et individu ». Les modèles qu'ils mettent en évidence sont construits sur l'articulation entre idées religieuses et activités de travail.

² L'élément performatif de ce modèle d'interprétation des réalités professionnelles s'exprime particulièrement bien dans cet extrait où le seul fait de travailler sans métier est considéré comme inacceptable : « *Si le pourcentage [de jeunes sans formation] est faible, cela représente tout de même sur le plan humain 76 jeunes qui vont travailler directement sans formation.* »

³ On parle d'ailleurs de « maître d'apprentissage » pour qualifier les personnes qui forment les jeunes en entreprise et de maîtrise pour nommer le diplôme le plus élevé des professions techniques.

marché du travail. Etant donné le rôle central de Caritas dans le lancement de ce projet, on peut faire l'hypothèse que cette représentation communautaire du marché du travail n'est pas sans lien avec l'Eglise catholique dont cette organisation est le bras droit caritatif. Le catholicisme social imprègne fortement ce modèle d'accomplissement de soi par la formation¹. L'intégration professionnelle est un but en soi. Il s'agit pour chacun d'être partie prenante du *corps sociétal*.

On peut donc retenir de ces considérations que l'ensemble des catégories produites dans ce texte composent une sorte de continuum caractérisé par une plus ou moins grande labilité des relations qu'entretiennent les jeunes avec la communauté de travail. Le savoir commun qui soutient cette représentation et que les auteurs du texte semblent considérer comme partagé par les lecteurs potentiels, exprime l'idée que toute personne qui s'éloigne durablement des filières d'entrée sur le marché du travail, va accumuler des difficultés « sociales » dont la gestion collective sera plus problématique par la suite. La mobilisation de cette peur d'une jeunesse inactive au sens où elle ne participe pas du modèle d'intégration professionnel normal, fonctionne ici comme élément central de la justification d'une intervention. Cette peur, historiquement omniprésente, fournit ici un système explicatif tout cuit dont il n'est nul besoin de prouver la validité.

Les solutions proposées

Dans le fil du texte, on comprend donc qu'il existe un décalage entre la situation d'un certain nombre de jeunes et le modèle d'intégration professionnelle défendu. Comment alors y faire face ? Les auteurs présentent à ce stade du texte le « concept de bourse du travail » : « *La bourse du travail met gratuitement en relation des offres de travail et des demandes d'emploi de jeunes uniquement. Ces travaux ou services sont en principe de courte durée et ne nécessitent pas de formation particulière, ou au plus une formation peu poussée* ». Autrement dit, chaque terme de l'échange est défini et circonscrit. L'offre ne concerne que des emplois peu qualifiés et de courte durée ; la demande n'est constituée que de jeunes dont on a déjà eu précédemment la description. Cette définition des termes de l'échange se précise encore dans la suite du texte lorsque les auteurs formulent leurs « exigences pour les clients ». On attend des « demandeurs de travail » une certaine « autonomie » (ils doivent réaliser le contrat seuls, sans l'aide d'un collaborateur de la bourse du travail) et un respect du contrat et de ses conditions. De leur côté, les employeurs sont tenus de verser des « salaires convenables » et de respecter contrats et législation sur le travail. Il apparaît donc très clairement que le service proposé (mettre gratuitement en relation employeurs et demandeurs de travail) ne s'adresse pas à tout le monde : ni aux jeunes peu autonomes et ne respectant pas le contrat, ni aux entreprises ou particuliers qui ne respectent les conditions de travail en vigueur. Le rôle d'intermédiaire ne sera joué que dans le cas où ces conditions seraient réunies. Il se construit donc bien ici un petit marché où s'échange du travail dans un cadre régulé et surveillé.

Mais pourquoi proposer des emplois temporaires et peu qualifiés pour rapprocher ces jeunes d'une véritable intégration professionnelle dont on a vu qu'elle se devait d'être

¹ Le groupe de départ qui a permis l'élaboration du projet était composé d'éducateurs, travailleurs sociaux, aumôniers de prison qui tous s'inscrivaient dans le mouvement de jeunesse chrétienne.

stable et qualifiée ? C'est à cette apparente contradiction que les auteurs s'efforcent de répondre en présentant les objectifs de la bourse du travail. Dès ce moment du texte, on comprend que la bourse du travail n'est plus uniquement ce qu'elle signifie : échange de travail entre des offreurs et des demandeurs. Les auteurs lui donnent d'autres rôles que celui d'intermédiaire. Elle est une entité particulière qui, en filtrant les propositions de travail, se donne une fonction plus large auprès des jeunes : l'intégration professionnelle durable. Les petits boulots, en passant par le filtre de la bourse du travail qui prendra bientôt le nom de Job Service, doivent aboutir à l'objectif premier de participation des jeunes à la communauté du travail décrite plus haut : « *La bourse du travail ne vise pas à installer les jeunes dans des emplois non-qualifiés et précaires.* » Autrement dit, se constitue par là une institution de régulation des offres d'emploi peu qualifiées des entreprises pour en faire, par une alchimie propre, quelque chose de l'ordre de l'intégration des jeunes dans la société de travail. Mais comment cette transformation s'exerce-t-elle ? L'analyse du texte permet d'identifier **trois filières principales** qui font du passage par la bourse du travail un accès possible au vrai marché du travail : l'intégration professionnelle progressive, le projet professionnel et l'accès à l'indépendance.

Intégration professionnelle progressive. La première de ces filières postule comme nous l'avons vu plus haut, que l'inactivité, quand elle se prolonge, est « néfaste pour l'individu »¹. Il faut donc remplir les vides qui peuplent l'existence des jeunes soit par l'« accumulation d'expériences au travers de petits boulots », soit si la bourse du travail « ne [peut] pas répondre de façon immédiate à une demande de travail » par une autre activité (« participation à des cours professionnels, mise à niveau, etc. »). Cette première voie dans laquelle il s'agit d'inscrire les jeunes sans activité suppose qu'il est possible par la mise en activité des jeunes, de leur faire retrouver une certaine stabilité et de les réorienter petit à petit vers la formation et les « structures traditionnelles du travail ». Apparaissent ici les notions de temps et de paliers : pour certains jeunes, il est nécessaire d'envisager une trajectoire, qui par l'encadrement de la bourse du travail, soit suffisamment remplie pour aboutir par étapes et avec le temps nécessaire, qui ne correspond pas forcément au temps institutionnel², à un état et un statut dans la communauté de travail. A travers le concept d'« intégration professionnelle progressive », les auteurs constituent une filière en marge des filières professionnelles « traditionnelles » régulées par l'Etat pour ramener certaines catégories de jeunes vers la norme.

Clarification du projet professionnel. Deuxième filière, le projet professionnel répond à un besoin identifié de socialisation des jeunes. Ce qui est donné de l'extérieur pour les jeunes qui suivent les trajectoires de formation habituelles (leur projet est formulé par l'ensemble des étapes institutionnelles qu'ils ont à franchir) devient pour les jeunes en marge, un effort personnel de reformulation pour se réinscrire symboliquement dans la normalité. Implicitement, cela revient à dire que chaque jeune porte la responsabilité de son retour à une carrière professionnelle normale et que la bourse du travail est là pour fournir une aide

¹ Comme le disent sans détours les auteurs : « *Aux problèmes financiers viennent rapidement s'ajouter des difficultés psychosociales (dépression, perte de la notion du temps, mutilation de l'identité, impossibilité de formuler un projet d'avenir, etc.)* ».

² J'appelle *temps institutionnel*, le découpage administratif du temps qui construit les trajectoires des individus à partir de la fin de l'école obligatoire au travers des examens et dates d'entrée dans les écoles professionnelles ou dans les formations générales. Il ne faut pas rater le train de la formation qui débute chaque année en août.

à cette formulation et, le cas échéant, pour le confronter aux réalités brutes du marché du travail. La bourse du travail se présente donc comme *accoucheur* d'un projet professionnel qui ne parvient pas à se dire et qui serait la cause d'une non-intégration dans le circuit de la formation.

L'accès à l'indépendance. L'institution-filtre de bourse du travail offre une troisième filière possible qui, par le concept d'indépendance, vise à la consolidation des trajectoires professionnelles reconnues : celles des apprentis et des étudiants. Indépendance financière tout d'abord « grâce au revenu d'un petit travail ou service » ; indépendance contractuelle ensuite en donnant en particulier aux apprentis des cours et informations sur « leurs droits et obligations [...] en cas de problèmes ». L'accompagnement social proposé par cette troisième voie inaugure une certaine forme de prévention des ruptures possibles des jeunes qui sont partie prenante d'un cadre établi de formation professionnelle.

Au terme de l'analyse de ce premier texte fondateur qui s'efforce de fabriquer l'objet Job Service, plusieurs éléments peuvent être repris. Nous avons vu qu'en arrière-fonds du projet, le modèle « catholique-social » des professions imprégnait fortement toute la trame de la démonstration. Les catégories de jeunes identifiées le sont en rapport à leur exclusion du modèle de référence, et les nouvelles filières de gestion sociale de l'accès au marché du travail proposées n'ont d'autre but que de réaliser ce modèle pour tous les jeunes. Plus encore, on pourrait dire que l'institution ambitionne de réencastrer toute trajectoire déviante dans la voie centrale, seule à même de procurer à chacun un état.

L'institution naissante se situe ainsi au centre de cette configuration en portant deux projets : l'un *éducatif* visant à donner aux jeunes l'occasion de se confronter aux règles du marché du travail et de se socialiser à une certaine forme dominante de carrière professionnelle ; l'autre *économique*, dans la mesure où la bourse du travail est la construction d'un marché du travail adapté aux jeunes (boulots non-qualifiés, etc.). Job Service apparaît ici comme l'invention d'une structure économique intermédiaire, un espace négocié hors de la confrontation directe au marché du travail. Le service s'engage à intervenir sur une portion du marché du travail en « éduquant » à la fois les jeunes (en les socialisant aux règles et au monde du travail) et les entreprises (en exigeant d'elles le respect des salaires en usage, des conditions de travail, des conditions d'engagement, etc.) à une nouvelle forme de travail social.

Cette nouvelle forme de travail social en germe s'appuie sur une grammaire de concepts (intégration professionnelle progressive, projet professionnel, structures traditionnelles du travail, etc.) qui va se préciser et s'adapter au fil des rapports d'activités en même temps que le projet originel prendra corps et s'institutionnalisera dans les pratiques quotidiennes des acteurs de l'association Job Service. C'est cette dialectique qui constituera la trame de l'analyse dans la deuxième partie de ce chapitre pour voir comment les catégories instituées se transforment dans l'épreuve des petits déplacements quotidiens et des ressources discursives et politiques à disposition selon les moments. Mais avant cela, je souhaiterais aborder un aspect important qui ressort de l'investigation du projet écrit de la bourse du travail : les acteurs ou les actants¹ implicitement ou directement évoqués dans le texte et qui

¹ Terme utilisé par Demazière et Dubar dans leur ouvrage sur les entretiens biographiques pour désigner les personnes ou entités présentes dans les récits de soi (Demazière et Dubar, 1997)

prennent part, tantôt comme concurrents, tantôt comme partenaires, dans la définition de l'institution en devenir.

Le champ d'intervention

En créant un nouveau service qui s'adresse aux jeunes, les auteurs du projet ont conscience d'entrer dans un espace social déjà très fréquenté dans lequel ils devront en même temps se faire une place en se différenciant des autres, et faire la preuve de leur complémentarité et de leur adhésion aux enjeux qui sont au principe du fonctionnement de cet espace. Dit autrement, ce premier texte porte les traces des « conditions de son énonciation » et situe dès le départ l'action de Job Service dans l'ensemble des actions orientées sur la population jeune et le marché du travail. En proposant de réunir et de penser au sein d'une même entité les questions des jeunes et du marché du travail, les futurs acteurs de l'institution se positionnent d'emblée à l'intersection de deux champs sociaux. Celui qu'on appellera *les intermédiaires du marché du travail* et celui des *intervenants de la jeunesse*.

Ceux que j'appelle « intermédiaires du marché du travail » sont toutes ces organisations privées qui se positionnent dans les interstices des rencontres entre individus et entreprises. Ils formalisent le terme de l'échange à travers une batterie de concepts en transformant tout individu en compétences et parcours professionnel, en produit marchand susceptible d'intéresser un marché preneur. Plusieurs agences intérimaires sont déjà présentes dans le canton alors que le projet de bourse du travail est déposé. Les auteurs du projet n'arrivent pas sur un terrain vierge de ce point de vue et se poser comme intermédiaire, ceci sans but lucratif, est susceptible de faire problème. Dans ce premier texte apparaissent déjà les traces de ce difficile positionnement à venir : intermédiaire mais différent et pour d'autres buts. Une fois le projet accepté politiquement, une des premières étapes sera d'ailleurs, pour les acteurs de la nouvelle institution, de l'expliquer et de la défendre auprès des agences de placement privées de la place.

Cet espace économique, constitué par les agences de placement privées, est donc un des destinataires potentiels ou en tous les cas problématiques du texte du projet. La présentation des activités de la future bourse du travail s'en trouve très fortement affectée. Les auteurs s'emploient en effet à se différencier à travers deux directions principales. La première concerne bien entendu les buts d'une telle « entreprise » intermédiaire. Il s'agit d'aider les jeunes à s'intégrer professionnellement ; les futurs acteurs de l'institution se donnent une mission de « service d'utilité publique » qui est donc « ouvert à tous les jeunes » ; et enfin la bourse du travail vise à développer « une politique des salaires correspondant aux tarifs pratiqués dans la région ». Le futur service défend par la voix de ses concepteurs une certaine universalité de l'accès à ses prestations tout en prônant une forme de sélection des entreprises selon leur adhésion aux conventions collectives de travail existantes. Tout se passe comme si les auteurs défendaient l'exact contraire d'un service marchand dont le principe de sélection s'exprimerait du côté des demandeurs de travail, par la plus ou moins grande convertibilité économique de leur ressources personnelles (formation et expériences professionnelles) et du côté des offreurs de travail, par leur solvabilité et leur capacité à s'acquitter du prix du service. L'exact contraire, c'est donc l'universalité de l'accès aux prestations. On peut ainsi faire l'hypothèse que le soin que les auteurs apportent à l'explicitation de l'activité de placement n'est pas sans lien avec un souhait de démarcation

de l'ensemble des ces organisations marchandes intervenant sur le marché du travail. Ou, plus précisément, il est possible d'affirmer sans trop s'avancer que les défenseurs du projet construisent par leur discours une sorte de « niche démarchandisée¹ » au sein d'un ensemble d'échanges et de relations considérés jusque-là comme marchands.

Le deuxième axe de différenciation par rapport aux agences intérimaires a trait au contenu des services proposés. « *La bourse du travail met gratuitement en relation des offres de travail et des demandes d'emploi de jeunes uniquement. Ces travaux ou services sont en principe de courte durée et ne nécessitent pas de formation particulière, ou au plus une formation peu poussée.* » En résumé, le service est gratuit, il ne s'adresse qu'aux jeunes et fait office d'intermédiaire uniquement pour des travaux peu exigeants du point de vue de la formation demandée et de leur durée. Les acteurs mettent ici en évidence qu'ils n'interviendront que sur une toute petite portion du marché du travail pour laquelle aucune concurrence n'est à craindre de la part des destinataires potentiels du message que sont les services de placement privés. En tant qu'intermédiaire du marché du travail, le projet de bourse du travail se positionne d'emblée en *opposition* aux intermédiaires marchands, mais *non en concurrence* car il n'intervient pas dans un espace de référence commun. L'espace auquel se réfère ce projet, comme nous allons le voir, est celui des *intervenants de la jeunesse*.

Les acteurs qui ont à faire aux jeunes ou, pour prendre plus de précautions, à ceux que l'on considère comme relevant des problématiques de la jeunesse, sont très nombreux dans un canton comme celui de Neuchâtel. Foyers pour adolescents, institutions étatiques d'orientation professionnelle, services sociaux, offices des mineurs, offices des apprentissages, tous ces services interviennent sur la jeunesse selon une configuration qui leur est propre. En tant que projet de nouveau service s'adressant aux jeunes, les auteurs du texte ont conscience d'entrer de plein pied dans un tissu institutionnel déjà très dense. L'enjeu est dès le départ de s'y intégrer tout en s'en différenciant. Pour ce faire, les auteurs du texte opposent « aux structures officielles » lourdes et fermées, une structure souple, un « lieu ouvert » qui reconnaisse la « spécificité des jeunes ». Autrement dit, ils souhaitent pallier à l'absence d'un lieu dans lequel les jeunes puissent « se sentir à l'aise et s'exprimer librement ». A statut spécifique, lieu et accompagnement spécifique.

Ce processus de justification de la création d'un lieu spécifique à la jeunesse est en même temps processus de constitution d'une population. Puisque les jeunes ont une expérience différente, ils doivent avoir accès à un service différent². Ouverture, souplesse, non-officialité sont les termes choisis pour décrire ce que sont les besoins de ceux qu'on appelle « jeunes ». S'oppose à cela la lourdeur, l'inertie et la tendance uniformisatrice des structures officielles. Sur la forme donc, il y a une volonté de la part des auteurs du projet de se distinguer des institutions existantes. Cette distinction va au-delà de la forme et s'appuie également sur un autre contenu. Le travail, comme nous l'avons vu plus haut est un outil d'intervention distinctif, que personne d'autre ne propose dans l'ensemble du champ de la jeunesse. Mieux encore, l'existence d'un lieu identifié pour les jeunes et concernant le travail permet, pour les auteurs, d'aborder d'autres problématiques et

¹ Sur le terme de démarchandisation, on se référera à Esping-Andersen (1999 [1990]).

² Cette explication par l'expérience spécifique se retrouve dans deux phrases : « Les jeunes ressentent avoir un statut spécifique par rapport au reste de la population » et « De nombreux jeunes expriment un raz-le-bol des structures officielles (école, parents, orientation professionnelle, etc.). »

« d'orienter au besoin les jeunes vers les services compétents ». La bourse du travail se présente ainsi également comme un *passer* entre les jeunes qu'il faut aborder dans leurs spécificités et les structures officielles qui traitent des « problèmes particuliers ».

Au terme de cette description, on peut dire que les auteurs du projet présentent la bourse du travail comme une *institution régulatrice* entre deux espaces de relations constitués (intermédiaires du marché du travail et intervenants de la jeunesse) et entre une population jeune et ces espaces sociaux spécifiques. Là où les liens sociaux entre jeunes et institutions sont rompus ou excluants, la bourse du travail se propose de remplir et réguler ces décalages.

Ce retour sur un des premiers pas de la genèse d'une bourse du travail nous a montré comment, à travers un texte, un récit, les auteurs construisent l'objet Job Service en relation à la fois à un modèle d'intégration professionnelle et à des champs sociaux constitués dont les acteurs sont des destinataires potentiels importants du message textuel. Pourtant le projet reste un projet, une pratique discursive suspendue à la reconnaissance politique d'une part et à sa mise en œuvre effective d'autre part. Lorsque le projet sera reconnu comme méritant un soutien financier, la lecture de la réalité qu'il défend sera expérimentée par les acteurs de la nouvelle institution dans leurs pratiques quotidiennes et dans la mise en place effective d'activités, de règles et de classifications propres des situations. Confrontés aux petits déplacements quotidiens (situations de jeunes nouvelles, changements des exigences des entreprises, nouvelles théories du travail social, alternances politiques), ces acteurs devront sans cesse soumettre leurs activités à une évaluation empirique. Cela signifie que l'impression que quelque chose change amène de nouvelles interprétations de la réalité et de nouvelles catégorisations. Les traces de ces reformulations permanentes apparaissent rétrospectivement dans les rapports d'activité que Job Service, comme toute organisation orientée dans le travail social, s'emploie chaque année à rédiger pour les membres de son association et de ses « partenaires ».

Tout en cherchant à construire une certaine permanence de l'institution en reliant les événements présents aux principes défendus à l'origine, ces rapports d'activités sont des bons témoins de l'évolution de la *grammaire des concepts* nécessaire à produire l'intelligibilité des situations rencontrées dans le cadre de Job Service. C'est cette évolution que j'aimerais maintenant retracer pour la mettre ensuite, dans la troisième partie, en relation avec les transformations plus larges qu'a connu le travail social dans les 20 dernières années en Europe.

2. De l'intégration progressive à l'insertion

Dans le travail social, un rapport d'activité est à la fois une contrainte, mais aussi une occasion pour sortir des contingences quotidiennes, « prendre du recul », « faire le bilan ». Toutes ces expressions rendent bien compte du besoin des travailleurs sociaux¹ de maîtriser et théoriser ce qui leur échappe dans l'ordre des expériences dispersées de leur activité quotidienne. C'est aussi un des moments importants où ils relatent publiquement ce qu'ils font en relation avec ce qu'ils se sont donnés comme but de faire. Occasion donc de réaffirmer les buts de son action sociale et de justifier les nouvelles activités réalisées en les

¹ Tout comme les multiples colloques auxquels ils prennent abondamment part.

intégrant à un nouveau récit collectif. C'est la trame de ces récits collectifs et son évolution au cours du temps que j'aimerais essayer de saisir dans ce qui suit.

Si l'on suit chronologiquement les rapports annuels et les autres rapports rédigés sur sollicitation de financeurs publics, il est frappant de constater que l'apparition du chômage en Suisse¹ est un événement qui va profondément bouleverser la manière dont les acteurs de Job Service vont formuler les problèmes et les solutions. Si, dès les premiers rapports, les changements de formulation ne concernent que des aspects secondaires liés à la mise à l'épreuve de l'organisation, l'apparition du chômage comme problème public va entraîner une nouvelle théorisation du type de travail social pratiqué, à la fois pour faire face à de "nouvelles situations", mais également pour augmenter la visibilité du travail effectué face aux sollicitations extérieures. L'événement chômage va petit à petit s'insinuer dans les textes pour finalement disparaître comme élément perturbateur pour s'intégrer parfaitement à cette nouvelle théorie du travail social qu'est *l'insertion*. Sous ce point, je m'intéresserai donc dans un premier temps à la manière dont les acteurs de Job Service vont s'atteler à consolider l'ordre des classements précédemment analysé au fil des rapports et à l'aune de leurs expériences pour ensuite pointer les changements centraux qui apparaissent dans les mises en récit consécutives.

Les premiers pas...

La lecture des rapports d'activités année après année n'apporte à première vue que peu de changements. Les mêmes problèmes sont décrits, parfois les mêmes phrases reprises, les chiffres changent pour signifier les découpages déjà présents dès les premiers documents et le ton général des documents semble stagner. Une lecture plus attentive aux aspérités, au vocabulaire utilisé, aux petits ajouts ou retranchements, offre cependant un matériau de premier intérêt pour capter la dialectique entre changement et permanence. Dès les premiers rapports de bilan qui vont suivre la mise en place effective du projet, les auteurs et nouveaux acteurs de Job Service vont chercher à confirmer les perspectives développées dans le projet de « bourse du travail » initial tout en relevant ce qui n'était pas prévu et ce qui est nouveau. Le premier bilan écrit onze mois après la mise en activité de la bourse du travail est à cet égard intéressant. Il peut cette fois faire part d'une expérience. A nouveau, nous présentons le récit qui constitue ce document à travers les catégories qu'il dessine et les solutions qu'il propose.

Tout d'abord, le système de classification des « usagers » devient plus complexe et le nombre de catégories de jeunes présentées augmente. Pour chacune des ces catégories, les auteurs développent une analyse de la situation des jeunes à partir de leur « demande » au moment de s'adresser à Job Service. Cependant, comme dans une sorte de continuum des catégories les moins problématiques aux plus problématiques, l'explicitation de la demande des jeunes (« trouver un travail temporaire », « chercher un revenu accessoire ») se fait plus discrète puis s'efface au profit de la seule présence d'explications sur leurs « difficultés majeures d'insertion dans le marché de l'emploi ». Ainsi, « étudiants », « apprentis » et « jeunes en attente de commencer une formation » sont des catégories décrites comme

¹ Le chômage commence d'augmenter en Suisse à partir de 1991 pour parvenir à une pointe de 7% à la fin de 1996. Relativement à la situation de ce pays, cela représente un bouleversement sans précédent tant dans la durée que dans l'importance du phénomène (passage de 0,1% à 7% en 6 ans).

présentant une demande claire et descriptible. En revanche, « chômeurs et sans emploi », « jeunes demandeurs d'emplois qualifiés », « jeunes marginalisés », « jeunes handicapés » et « demandeurs d'emploi plus âgés » donnent lieu à des analyses de difficulté hésitant entre explications déterministes et essentialistes sans que leur demande n'apparaisse comme traitable. Tout se passe comme si l'absence de réponse immédiate de l'institution à certaines demandes se devait d'être compensée par un surplus de discours et de justifications. En d'autres termes, moins la demande des jeunes est intelligible et saisissable dans une logique de carrière professionnelle¹, plus elle est problématisée².

Ce découpage, implicite dans la description de catégories de jeunes ci-dessus, est par contre très clairement énoncé dans la suite du document. Il est mobilisé comme soutien central à l'argumentation des forces et manques de la « bourse du travail » en son état à l'heure de ce bilan de 1989. Ainsi, par rapport aux entreprises, les auteurs du texte mettent en balance des jeunes qui seraient sûrs du point de vue du placement et les jeunes à risque, les « cas sociaux ». Le fait d'avoir opéré plusieurs placements réussis autorisent les acteurs de l'institution à proposer aux entreprises des jeunes dans des situations plus « délicates ». De même, à la fin de ce bilan, les mêmes auteurs tiennent à relever l'importance d'apparaître comme « un service s'adressant à tous les jeunes » pour être « crédible » face aux entreprises, même si les « cas sociaux » restent « le public prioritaire ». Enfin, la mise à jour des manques part du constat d'échec de cette triangulation entreprises - jeunes sûrs - cas sociaux. En effet, le placement en entreprise de « jeunes à risque » ne répond pas à la recette de « l'intégration professionnelle progressive », « soit ils coulent, soit ils prennent pied ». A cet effet, les acteurs de Job Service proposent l'invention de « solutions intermédiaires » pour rapprocher les jeunes en marge du marché du travail brut et sans concessions, ne se trouvant pas toujours en mesure de remplir ce décalage par aides, conseils et informations.

Au fil des rapports d'activités, cette configuration d'éléments ne va cesser de se renforcer. Les documents suivants vont reprendre sur la même base, la triangulation qui précède : **une offre** qui est donnée et en ce sens non questionnée (les emplois proposés par les entreprises), **un référent** (la jeunesse, tous les jeunes) et **le public-cible** (jeunes qui ont des difficultés d'insertion dans le marché du travail). La configuration de ces trois éléments va permettre tout au long des rapports qui suivent de penser les solutions, les changements apportés à cette configuration entraînant une remise en question ou une reformulation des solutions et surtout, des concepts qui en rendent compte. Par exemple, les changements perçus dans l'ensemble de la jeunesse ou dans le marché du travail vont entraîner la redimension à la fois du public-cible et donc des outils et solutions proposés. En ce sens je fais l'hypothèse que cette configuration est structurante dans les différents récits d'institution que produisent les acteurs de Job Service. Voyons donc concrètement ce qu'il en est après ce premier bilan et jusqu'en 1996.

¹ La définition de ce qui est problématique reste en ce sens conforme au modèle d'intégration professionnelle décrit dans le projet de « bourse du travail ». Si « étudiants et apprentis » par exemple s'inscrivent parfaitement dans une filière normale d'intégration dans le marché du travail, « jeunes marginalisés » ou « sans emploi » rendent compte de situations hors modèle.

² L'importance accordée à la problématisation de ces situations est à mettre en parallèle avec l'importance du temps que les acteurs de Job Service disent passer avec cette catégorie de jeunes : « Comme ils sont difficiles à placer, nous leur consacrons beaucoup de temps pour les aider à trouver un emploi par eux-mêmes » (Bilan de Job Service, 1989).

Une nouveauté, le chômage

Les premiers rapports d'activité qui suivent le bilan présentent le service de placement auprès des entreprises comme « l'activité principale » de Job Service. L'offre apparaît comme une donnée à découvrir et à mieux maîtriser pour venir en aide aux jeunes. Le service est dit « efficace » pour répondre « de manière optimale aux demandes des employeurs ». Il suffit pour cela d'entretenir de « bonnes relations » avec les entreprises et de renforcer le « créneau particulier » qu'occupe Job Service dans le « marché de l'emploi ». Le problème déjà soulevé lors de bilan est celui de « l'adéquation entre offres et demandes d'emploi ». La solution à ce problème (voir « solutions intermédiaires » ci-dessus) semble maintenant trouver une réponse à l'interne sous le titre « informations et aides ». On retrouve les recettes du projet initial de bourse du travail que sont « les emplois temporaires » en tant qu'ils font partie « d'un processus d'intégration professionnelle à long terme », le « projet professionnel » et la favorisation de « l'autonomie des jeunes face à leur démarches ». Ce travail de recherche de « solutions intermédiaires » devient « un secteur d'activité important (...) indispensable et complémentaire au placement ». Les acteurs de Job Service remplissent donc les vides que produit le petit marché d'échange de travail qu'ils ont construit. Ils le remplissent par un *travail social propre* qui se constitue de manière empirique et dont ils rendent compte à l'aide des concepts déjà utilisés dans le projet initial. *Ce récit non-problématique* – on comprend que Job Service répond à ses objectifs et que les problèmes trouvent des solutions à l'interne – va se poursuivre jusqu'en 1991, date à laquelle le chômage entre en force dans les documents produits par l'institution. Jusque-là, les constats de « diminution des offres d'emplois », « d'une situation économique peu favorable », etc. sont intégrés dans un système d'explication qui reste attaché au modèle d'interprétation de la réalité précédent : ce sont des situations temporaires, et « l'efficacité » de Job Service en « atténue les effets ». Un autre type d'explication mobilisée oppose la rigidité du marché du travail face « au nouveau mode de vie des jeunes qui recherchent plus de créativité dans les postes de travail ». Dans les rapports qui précèdent la fin de l'année 1991 le mot chômage n'apparaît que pour justifier le besoin de former les jeunes (Le chômage concerne principalement les « personnes sans qualification professionnelle »).

Le rapport d'activités de janvier 1993 qui relate la période de septembre 1991 à septembre 1992, opère une rupture importante par rapport aux précédents documents. Une nouvelle batterie de concepts est introduite eu égard à la situation de chômage, mais également suite à un mandat de l'office fédéral de la santé publique qui va favoriser une formalisation accrue du système d'explication aussi bien que des solutions proposées. Ce premier récit de rupture offre bribes d'explication et concepts en pagaille qui montrent l'urgence de penser différemment la situation. « Insertion professionnelle », « exclusion », « sélection des entreprises », « maîtrise des techniques de recherche d'emploi », sont les nouveaux termes qui entrent en force dans ce rapport et qui vont se préciser et se cristalliser dans un nouveau système d'explication par la suite. Cette rupture vient très clairement du fait de « l'augmentation du chômage ». Celle-ci a « amplifié les difficultés d'insertion professionnelles des jeunes, difficultés qui existaient déjà par le passé, mais qui étaient relativisées du fait qu'elles touchaient en priorité des personnes sans formation et que le nombre de jeunes chômeurs était encore "acceptable". Or nous constatons aujourd'hui que

la recherche d'un emploi est un parcours difficile pour tous les jeunes, formés ou non ». Tous les jeunes se trouvent donc rassemblés autour de ce qui devient maintenant un « processus d'insertion professionnelle ». L'extension du chômage aux jeunes formés entraîne une nouvelle conceptualisation des difficultés. Il ne s'agit plus seulement pour les jeunes « d'intégrer le marché de l'emploi » (comme c'était le cas lors de la création de la bourse du travail), mais d'entrer dans un « processus à long terme ». « L'insertion professionnelle » est ce processus qui n'est pas, pour les acteurs de Job Service, la conséquence de la récession économique, mais d'une sorte d'emballement plus profond de l'économie dû à « l'évolution technologique ». Les auteurs réintroduisent ici une distinction entre jeunes formés et non formés dans leur interprétation de la situation de chômage. Pour les jeunes formés, l'explication des problèmes qu'ils rencontrent « dans la recherche d'un emploi » tient à l'inadaptation des formations par rapport aux besoins changeants de l'économie: « Nous constatons souvent que la formation apprise dans certaines écoles ou universités ne correspond pas à l'attente du secteur privé. Celui-ci est perpétuellement confronté aux lois du marché et aux contraintes économiques. De ce fait, l'évolution technologique se fait à un rythme soutenu et la formation du personnel doit suivre le mouvement. Il y a donc souvent un problème d'adéquation entre l'offre et la demande. » Pour les jeunes non formés en revanche, « l'entrée dans la vie active est directement liée à la situation économique ». C'est cette catégorie de jeunes qui est la plus concernée par un « risque d'exclusion du circuit économique ». Autrement dit, si toutes les situations des jeunes face au marché de l'emploi sont à reconsidérer en termes « de processus d'insertion ou de réinsertion professionnelle », elles ne se réfèrent pas à une même définition de l'offre: c'est une sorte de *réservoir d'emplois* pour les jeunes sans formation dont la situation dépend de l'importance quantitative du contenu du réservoir, alors que ceux qui bénéficient d'une formation auraient plutôt à faire à un *processus en mouvement*. En reprenant la configuration des éléments qui structurent les récits d'institution et qui ont été précédemment analysés, nous constatons ici que *l'offre* apparaît comme difficilement saisissable et imprévisible comme l'atteste la multiplicité des termes qui tentent de la cerner (« évolution technologique », « situation économique », « sélection des entreprises », etc.). Consécutivement à ces transformations de l'offre, le *public-cible* semble s'étendre à *l'ensemble des jeunes (le référent)*. Toutefois, derrière cette apparente homogénéisation - tous ont besoin d'aides - on perçoit que les acteurs de l'institution réintroduisent un découpage issu de leur expérience qui signifie leur impuissance à faire face à l'offre-réservoir, donc à faire face aux situations des jeunes sans formation qui subissent ce type d'offre¹.

A nouveau contexte, nouveau remède

Face à un contexte ainsi redéfini, les acteurs de Job Service ont donc à redimensionner leurs prestations. Le service de placement n'est plus par conséquent que « l'une des activités

¹ Les descriptions qui accompagnent la présentation de cette catégorie de jeunes laisse entrevoir un fatalisme qui contraste avec l'ensemble des prises de position concernant les jeunes qui ont bénéficié d'une formation: "Nous sommes en présence de jeunes, qui selon la conjoncture économique, auront beaucoup de difficultés à trouver un emploi, même de durée temporaire. (...) Cette tranche de jeunes est de fait la plus exposée aux risques de marginalisation, et *il faut reconnaître qu'il n'existe pas aujourd'hui beaucoup d'alternatives pour les valoriser dans leur travail.*" (souligné par nous)

principales du service » et les « aides à l'insertion professionnelle » prennent une part toujours plus grande dans leurs activités: « (...) nous avons été confrontés ces derniers mois à des situations difficiles qui nous ont demandé beaucoup d'investissement pour trouver des solutions. » Cette redimension s'appuie conjointement sur un mandat de l'office fédéral de la santé publique qui entraîne la formalisation et la reformulation d'un travail social effectué jusqu'ici de manière plutôt empirique. Une nouvelle *grammaire de concepts* est ainsi constituée dans un document à l'intention de cet office fédéral qui vise à « mettre en lumière les limites et les lacunes des possibilités à disposition actuellement en matière d'insertion et de réinsertion professionnelle des jeunes » et de proposer « des modèles concrets pour combler ces lacunes ». En même temps qu'elle marque une rupture par rapport à un modèle d'interprétation de la réalité qui est à dépasser, cette proposition de grammaire introduit dans le champ local une conception du travail social nouvelle qui en ce sens relègue dans le passé d'autres conceptions dites plus traditionnelles. C'est ainsi que le mot « insertion », tout en continuant de signifier le processus qui conduit les jeunes vers le marché du travail stable, se transforme également en un travail, une activité visant justement à *insérer* les jeunes. Tout en nommant le processus, les acteurs de Job Service rendent compte de sa précarité et de la nécessité de l'accompagner. Le processus d'insertion professionnelle n'est possible qu'ancré socialement et par un accompagnement spécifique qui est celui du *travail d'insertion*.

Qu'en est-il donc de ce travail ? Il s'appuie tout d'abord sur l'idée que le métier qu'on apprend n'est pas celui qu'on conservera toute sa vie. Cette *théorie du métier recyclable* implique un changement de conception du temps, du type de savoir à acquérir et de ce qui serait une socialisation réussie de la jeunesse. En comparaison au modèle *quasi-fonctionnaliste* qui soutenait le projet de bourse du travail analysé ci-dessus, l'ensemble dans lequel il s'agit de s'intégrer, le marché de l'emploi et/ou la société, devient mouvant. De ce fait, le problème n'est plus pour l'individu d'intégrer le système, mais d'être capable de s'y insérer au fil de ses mouvements. *La carrière professionnelle n'est donc plus donnée par le marché de l'emploi, elle est à acquérir par un « effort personnel »*. Pour faire face à cette nouvelle donnée, les acteurs de Job Service vont proposer un mode d'intervention et des outils spécifiques destinés aux travailleurs sociaux¹. Premier outil présenté comme étant « l'élément principal » : le « projet professionnel ». Pour pouvoir s'orienter et traverser ce monde de changements, tous les jeunes doivent disposer d'un *parcours imaginaire*. Ils doivent se projeter dans l'avenir et définir une trajectoire professionnelle personnelle dans l'ensemble des possibles. Le projet professionnel doit permettre de « clarifier et de déterminer les objectifs à atteindre à court, moyen et long terme, en mettant en valeur les ressources à disposition pour le réaliser. Il doit être régulièrement évalué et réorienté en conséquence ». Dans ce travail de projection et *d'entreprise de soi*, les professionnels du social doivent donc être présents en « accompagnant » et en « évaluant ces projets professionnels ». Présent dans le discours des acteurs de Job Service dès le début de son existence, l'outil du « projet professionnel » colle cette fois parfaitement avec cette représentation en termes de trajectoire que tout jeune se devrait de construire, étant donné les ratés des institutions qui assuraient auparavant le « processus classique d'insertion

¹ Le document principal qui présente dans les détails cette théorie du travail social sera d'ailleurs utilisé par les acteurs de Job Service pour donner un cours sur « travail et insertion professionnelle » dans une école sociale.

professionnelle¹ ». Il se précise et devient une catégorie opératoire. Ce faisant, les auteurs du texte² font plus que décrire ce qu'est un projet professionnel. Ils rendent compte d'une nouvelle filière ou d'un nouveau « processus d'insertion professionnelle » (qui s'oppose au « classique ») dans laquelle il s'agit d'intégrer les jeunes qui s'adressent à l'institution. Nous avons donc à faire ici à la construction d'une nouvelle normativité que la méthode de travail proposée permettra de mettre en oeuvre. L'utilisation du terme « projet professionnel » permet de confirmer ce postulat. Il apparaît en effet toujours dans le texte comme ayant une substance propre séparée des individus auxquels il s'adresserait³. En ce sens, on comprend que le professionnel du social est le sujet de cet outil et qu'il doit s'efforcer de l'appliquer à chaque situation de jeune qu'il rencontre.

A partir du canevas principal qu'est le projet professionnel, les acteurs de Job Service développent trois autres outils : « le marché de l'emploi », « les solutions de dépannage » et « la formation ». Premier élément que les jeunes sont tenus de maîtriser pour entrer dans le « processus dynamique de l'insertion professionnelle », le marché de l'emploi est présenté comme une offre qu'il s'agit de conquérir pour y accéder. Elle n'est pas donnée sans efforts et il est nécessaire de la connaître. Pour cela, les travailleurs sociaux sont encouragés à mettre en place une véritable « stratégie de recherche d'emploi » avec les jeunes. Celle-ci suppose à la fois de trouver les canaux d'accès à l'offre (pas uniquement « la lecture des offres d'emploi qui paraissent dans la presse ») et de se familiariser avec les « techniques de recherche d'emploi (CV, lettres d'offres de services, etc.) ». Le travail des professionnels du social consiste ainsi à contrôler « l'efficacité » de cette stratégie. Par conséquent, le « marché de l'emploi », en partie invisibilisé, mais qui n'en reste pas moins *donnée intangible*, est un des éléments à maîtriser pour remplir le « projet professionnel » et faire en sorte qu'il ait une fin. Deuxième outil après le « marché de l'emploi », « les solutions de dépannage » sont là pour pallier aux manques ou à l'ajournement du « projet professionnel » dus soit à l'environnement (« situation économique », « structure du marché de l'emploi ») soit à des problèmes inhérents à la personne (« motivations », « expériences professionnelles », « situation financière »). Ces « solutions de dépannage » se concrétisent essentiellement par des propositions d'emplois temporaires ou de courte durée que Job Service se charge de fournir aux jeunes. Elles ont pour but de construire de « l'intermédiaire en attendant une situation plus stable ». Elles sont transitoires et constituent des étapes au « projet professionnel ». En évitant ainsi « l'inactivité », ces solutions intermédiaires continuent de donner de la pertinence à un « projet professionnel » qui ne se réalise pas selon les prévisions. Troisième outil enfin, la « formation » reste

¹ Ce processus classique d'insertion professionnelle est caractérisé pour les acteurs de Job Service principalement par le système « linéaire » des filières de formations que sont : la « filière conduisant aux études et la filière conduisant aux formations professionnelles ». Ils mettent en avant le caractère rigide de ce processus assuré par les institutions qui, quand il ne fonctionne pas pour certains jeunes, n'a que l'assurance chômage à proposer comme alternative.

² Je me réfère ici plus particulièrement à un texte paru dans le numéro 4 de la Revue *Travail social* de 1994, et qui s'intitule « insertion socioprofessionnelle des jeunes faiblement qualifiés : actions et projets en Suisse romande ».

³ Ainsi dans ces extraits : « Construire un *projet professionnel adapté à chaque personne* est sans doute l'élément principal de toute démarche d'insertion professionnelle sérieuse » ou encore, « Les bases d'un projet professionnel se fondent principalement sur : la situation actuelle d'une personne (situation au plan familial, juridique, financier, professionnel, âge, motivations, attentes, *analyse des expériences vécues au travail*) et les objectifs professionnels (genre style et conditions de travail recherchés, emploi ou formation visés, *clarification des objectifs*). »

l'élément sans lequel le « projet professionnel » reste précaire et dépendant de l'ouverture du « marché de l'emploi ». Sur ce point, les travailleurs sociaux doivent tout mettre en oeuvre pour faire entrer les jeunes dans une filière de formation, seul vecteur solide d'une « insertion professionnelle » réussie.

S'il on opère le même travail d'analyse que précédemment, la configuration qui se met en place dans ce dernier récit se donne à voir ainsi : *l'offre*, tout en restant simplement là, n'est cependant plus simplement accessible, il faut la connaître et aller la chercher là où elle se trouve car elle est toujours susceptible de varier ; *la jeunesse* en général participe du même processus d'insertion professionnelle qui suppose l'inscription dans une trajectoire propre, dans un récit de soi sous forme de projet professionnel. Des problèmes et décalages dans la mise en oeuvre de ce projet professionnel appellent cependant à trouver des solutions intermédiaires pour ceux qui sont exclus de leur propre parcours imaginé. C'est là que Job Service intervient pour mettre en place des solutions destinées à son public-cible.

Une grammaire de concepts en évolution

Reprenons cette dernière configuration, à notre sens paradigmatique en ce qu'elle apporte comme rupture et comme nouvelle lecture de la réalité, pour faire un résumé de sa genèse et de son rapport à celle qui présidait au lancement du projet initial de la bourse du travail. Au terme de ce parcours discursif de l'institutionnalisation de Job Service, nous avons vu s'établir à plusieurs moments (lorsque les acteurs de Job Service produisent un récit collectif de l'institution) des **configurations particulières** de **catégories pratiques structurantes** (*l'offre*, *la jeunesse* et *le public-cible*) dont on a vu qu'elles combinaient à chaque fois des concepts issus d'une **grammaire** différente (projet professionnel, insertion, intégration progressive, etc.). Chaque fois, les auteurs des énoncés tentent de produire de l'intelligibilité à partir de ce qu'il vivent d'expériences au quotidien, des lectures qu'ils peuvent faire de la littérature proche du travail social (sociologie, psychologie, manuels et théories du travail social), des rencontres et échanges avec d'autres institutions ou encore des catégories administratives desquelles ils sont dépendants. Les textes sont ainsi des productions ponctuelles qui arrêtent à un moment donné la réflexivité continue du travailleur social, dont le travail principal serait selon Michel Autès de produire des énoncés, pour donner aux destinataires, une lecture propre du monde sur lequel ils interviennent. Cette dernière configuration, au vu de ce qui précède, est plus qu'un agencement temporaire de concepts. Elle renvoie au contraire à un nouveau modèle au sens de Dubar et Tripier qui remplace le *modèle communautaire* décrit en début de chapitre et qui nous semblait justifier tous les récits précédents. Nous avons vu en effet dans cette dernière configuration que le marché de l'emploi n'allait plus de soi. Il ne peut plus par conséquent représenter un centre, une référence vers laquelle se diriger. De même, le travailleur social perd de vue les normes vers lesquelles ramener les jeunes en marge. Plusieurs constats ont amené les acteurs de Job Service à remettre en question le modèle précédent et à construire des configurations précaires et provisoires. En même temps que *l'offre* devient plus rare, la difficulté à « s'intégrer professionnellement » s'étend à ceux qui auparavant constituaient le centre (les « jeunes formés »). De ce fait, le cœur du modèle précédent se désagrège : même avec une bonne formation, même sans problèmes personnels particuliers, même sans revendications marginales, on peut se trouver en

situation de difficulté. De la même manière que l'identification des changements vient du centre (les jeunes « traditionnellement » intégrés et formés), les éléments de compréhension du nouveau modèle vont être puisés dans les théories émergentes qui décrivent de « nouvelles carrières professionnelles¹ » pour les personnes de bonne qualification. C'est ainsi que l'idée d'un processus d'insertion professionnelle à long terme s'applique à toute la jeunesse. En ces termes, l'offre est stabilisée et n'est plus problématique comme elle l'était dans les *configurations intermédiaires* décrites ci-dessus. Elle peut à nouveau jouer son rôle de référence stable, même si cette stabilité est maintenant liée à la reconnaissance de ses mouvements incessants ; la stabilité vient de ce que la nouvelle représentation du marché de l'emploi est stable et non du caractère stable du marché. Il ne s'agit donc plus pour les jeunes de « s'intégrer » selon des chemins prédéfinis au monde professionnel, mais de « s'insérer » à partir d'un « projet professionnel » dans les interstices et ouvertures offertes par le marché de l'emploi au fur et à mesure de ses variations. En comparaison au modèle qui prévalait au moment de la création de Job Service, nous parlerons de **modèle sociétaire** pour rendre compte de la cristallisation de cette dernière configuration.

Cette évolution que nous avons pu retracer au travers des rapports successifs de Job Service, fait ainsi part de deux transformations importantes : celle du modèle qui soutient l'activité et qui lui donne sens, et celle de la manière d'envisager le travail social. Nous allons reprendre ces deux changements profonds au regard de l'histoire du travail social en général et de l'évolution des représentations des carrières professionnelles pour voir en quoi l'histoire des récits successifs de Job Service participe de cette évolution plus large.

3. Sécularisation et individualisation de l'intégration professionnelle

Deux mouvements parallèles apparaissent ainsi au terme de cette présentation. Le premier que nous venons d'esquisser rend compte d'une sorte d'individualisation du modèle d'intégration professionnelle (passage du modèle communautaire au modèle sociétaire). Le deuxième, lié au précédent, se décline sous la forme d'une sorte de « sécularisation du type de travail social proposé ». Reprenons tour à tour ces deux mouvements au regard de la littérature sociologique.

Le premier mouvement, qui dans les récits des acteurs de Job Service a vu le passage d'un modèle communautaire à un modèle sociétaire comme nous les avons nommés, est à replacé dans le contexte de la « crise des identités professionnelles » telle qu'analysée par Claude Dubar². Premièrement, le modèle communautaire mobilisé par les auteurs du projet initial de bourse du travail n'est pas sans refléter une certaine réalité du marché du travail des années 80. En effet, Claude Dubar parle de marchés fermés s'organisant autour d'un fort sentiment d'appartenance, la reproduction étant assurée par la stabilité des règles participant à définir chaque métier. Dans ces cadres professionnels, existait effectivement « une certaine manière de pratiquer son métier, de s'organiser et de se définir à partir de lui ». Cette « identité de métier supposait l'existence d'une communauté au sein de laquelle se transmettent des manières de faire, de sentir et de penser qui constituent à la fois des valeurs collectives (la conscience fière) et des repères personnels (un métier dans les

¹ Les acteurs de Job Service font explicitement référence à un colloque qu'ils ont suivi sur le thème justement de

² Voir sur ce point le chapitre 3 de son ouvrage, Dubar Claude (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, pp. 95-128.

mains) ». Ces « communautés de métier » prenaient corps en Suisse dans le système de formation dual qui faisait de l'apprentissage pratique l'entrée dans une catégorie de professionnels reconnus pour leur savoir-faire (les horlogers, les menuisiers, les mécaniciens, etc.). Les auteurs du projet de bourse du travail provenant en grande partie de ces milieux, c'est tout naturellement qu'ils vont mobiliser ce modèle pour soutenir leur vision du monde du travail. Cependant, à mesure que le projet prend forme et que l'activité de Job Service se met en place dans un espace physique reconnaissable, que les acteurs de la nouvelle institution font l'expérience d'autres pans du marché du travail (le marché plus « ouvert » des petits boulots par exemple) et qu'ils observent le démantèlement d'une certaine forme d'organisation de l'économie¹, le modèle communautaire va petit à petit perdre de sa consistance et de sa pertinence. L'arrivée du chômage qui rend incertaine la recherche d'un emploi pour ceux-là mêmes qui trouvaient facilement à s'intégrer auparavant, achève tout espoir de revenir au modèle antérieur. S'ensuit une période de tâtonnements ou bribes d'explication et nouveaux concepts se confondent avec d'anciennes manières de penser le monde du travail et la jeunesse. Nous avons vu alors que de la confusion, se dégageait petit à petit un *modèle sociétair*e qui va donner sens à la nouvelle situation. Les récits des acteurs de Job Service s'appuient dès ce moment-là sur toute une grammaire de concepts qui envahit l'espace public dès le début des années 90 autour de l'idée d'un « individu rationnel et autonome qui gère ses formations et ses périodes de travail selon une logique entrepreneuriale de « maximisation de soi » (Dubar, 2000, p. 127) ». La rhétorique du « projet professionnel » comme processus composé d'étapes, les termes de « stratégies de recherche d'emploi » ou bientôt de « compétences² », vont ainsi traduire un total retournement de la conception de l'intégration professionnelle. Celle-ci n'est plus donnée de l'extérieur par des collectifs déjà présents au moment où les jeunes entrent sur le marché du travail, elle est à conquérir en développant et en diversifiant ses compétences, en individualisant ses ressources de savoir-faire et de connaissances pour apporter quelque chose « en plus » aux entreprises. En d'autres termes, il reviendrait maintenant aux individus eux-mêmes de produire leur propre intégration professionnelle et de composer à l'aide de différents outils et possibles à disposition (formations, formations continues, expériences passées à valoriser, compétences hors-travail, etc.). La norme devient l' « autonomie » face aux changements : il faut savoir se débrouiller et s'adapter à partir de son back-ground. Ce modèle individualisé, tout comme le précédent s'appuyait sur l'existence de « marchés fermés », se trouve réalisé dans le milieu des cadres qui, comme l'ont montré Eve Chiapello et Luc Boltanski, s'est fait le porteur de nouveaux principes de justification de l'organisation du marché du travail (Chiapello et Boltanski, 1999).

Le modèle sous-jacent aux récits des acteurs de Job Service ne répond bien entendu pas aux mêmes fonctions que le type pur de la « cité par projet » mis en évidence par ces auteurs. Pour les travailleurs sociaux, il s'agit de réordonner le monde du travail pour mieux le maîtriser et ainsi savoir comment agir pratiquement pour aider les jeunes à y trouver leur place. Cette mise en ordre soutient ainsi le travail social proprement dit en tant qu'action sur le monde. En même temps que se transforme la représentation de l'intégration professionnelle, la conception du travail social va évoluer parallèlement ainsi que nous avons pu le constater plus haut. Comme précédemment, cette évolution s'inspire également

¹ Processus de rationalisation, précarisation des formes de travail, démantèlement de certains secteurs traditionnels, etc.

² Ce terme va apparaître dans les rapports d'activités de Job Service dès 1996.

des théories du travail social qui seront diffusées dans l'espace public pour dire les changements qui ont affecté le champ social.

La constitution d'une institution comme celle de Job Service présente sans aucun doute d'importantes homologies avec les politiques sociales nouvelles qui vont émerger dans toute l'Europe à partir de la crise des années 70. Cependant, cet exemple local, tout en s'inscrivant dans les mouvances générales du travail social, se présente sous une forme particulière au contexte suisse. Il naît du milieu même des travailleurs sociaux et ceci, dans un contexte où la Suisse reste une exception au centre de l'Europe : les différentes crises économiques qui ont touché ce pays durant les années 70 et 80 ayant pu être en partie exportées et ainsi lues en termes d'accidents conjoncturels. En 1988, en créant une nouvelle institution autour du travail, les militants issus de la mouvance catholique sociale qui vont créer Job Service sont à la fois dans un environnement social où prévaut l'optimisme face à la situation économique du pays, et dans un bassin culturel d'influence (la France) qui produit idées et concepts nouveaux s'appliquant à un contexte de crise généralisée¹. De ce fait, les travailleurs sociaux qui, au début du projet croyaient à la nécessité d'inventer quelque chose de nouveau, le mettent en pratique à partir d'un certain nombre de constats sur la jeunesse et d'un cadre de référence propre. Petit à petit, alors que la Suisse se mit à connaître des problèmes d'emploi du même ordre que les pays avoisinants, la situation put être réinterprétée dans les mêmes termes que ces derniers et, pour la Suisse romande en particulier, dans les termes du débat français. Aussi, si *le temps du changement* fut très différent de la plupart des pays européens, cela permit au milieu des professionnels du social de se réapproprier relativement vite un vocabulaire de la crise déjà à disposition pour faire valoir d'autres types d'intervention sociale. Se voulant dès le départ en rupture avec ce qui se faisait dans la région de Neuchâtel et leur existence institutionnelle restant sans cesse suspendue aux financements publics, les acteurs de Job Service furent tout naturellement plus réceptifs à d'autres types de formulations de leur activité. C'est ici que les analyses qui précèdent prennent toute leur importance. S'étendant seulement sur quelques années, elles ont l'avantage de pouvoir s'appuyer sur une sorte de petit laboratoire d'enregistrement et de restitution des changements profonds qui au niveau européen, ont caractérisé une période plus longue.

Dans les solutions proposées par les acteurs de Job Service au cours de leurs comptes-rendus, nous avons vu se succéder des concepts de travail qui décrivaient des filières de prise en charge des jeunes. L'« insertion » a remplacé l'« intégration progressive », l'éducatif s'est dissolu dans l'accompagnement vers l'autonomie, et le projet professionnel, d'un but de retour à la normalité s'est transformé en un outil de réinscription des jeunes dans un « processus d'insertion professionnelle ». Tout en faisant de l'insertion sans le savoir, les travailleurs sociaux qui en 1988 constituent la bourse du travail en activité concrète, inventent une forme de social nouvelle dont les enjeux ne seront plus les mêmes. En se situant d'emblée à *l'intersection* du champ économique et du champ des intervenants de la jeunesse, ils s'obligent dès le départ à créer des relations et à rapprocher milieux et individus symboliquement et physiquement séparés dans l'espace social. Au-delà de la formulation à venir sous les termes de « l'insertion », les acteurs de Job Service occupent déjà une nouvelle place auparavant inoccupée (en tout cas dans le canton). Les contraintes

¹ Ce pays compte déjà derrière lui une expérience de crise économique et sociale de plus de dix ans alors que se crée Job Service.

de cette position¹ vont ainsi configurer leurs actions d'une certaine manière tout en participant à transformer les anciennes catégories du travail social dans le champ local. Ce sont ceux que plusieurs sociologues ont nommé « nouveaux métiers » qui vont occuper ce type de position partout en Europe et faire émerger de la sorte une nouvelle tendance à tel point qu'elle constitue aujourd'hui l'enjeu principal du travail social et ceci, même si elle n'est pas une forme de travail majoritaire dans le champ. Jacques Donzelot et Joël Roman expriment ainsi cette nouvelle tendance : « *l'enjeu [du travail social] n'est plus d'exercer une pression sur l'individu de façon à lui faire accepter des normes collectives. Il devient l'inverse, c'est-à-dire l'art d'opérer un travail sur le collectif (la médiation) de manière à faire émerger une prise en compte de l'individu par l'insertion²* ». Les auteurs opposent ainsi deux figures de « travailleurs sociaux » : le travailleur social militant des années de croissance 60-70 partagé entre la défense des marginaux face aux institutions étatiques rigides et l'application d'un contrôle social normatif d'une part, et « l'intervenant social » d'aujourd'hui d'autre part, qui serait appeler à produire des liens sociaux en rapprochant par la médiation sa « clientèle » d'institutions décomposées, en faisant comprendre aux uns et aux autres les normes sur lesquelles ils peuvent se rencontrer. C'est ici qu'il importe de revenir aux auteurs de tous les textes qui produisent les récits d'activité de Job Service. Venant de milieux militants chrétiens où le travail social est une vocation, un engagement au-delà des murs des institutions, partageant avec leur public le refus des rigidités institutionnelles, ils vont, en passant de la réparation des marges à la production de liens sociaux, entrer dans un autre rapport à l'Etat financeur. La vocation partagée va se transformer en une professionnalité alliant organisation et esprit d'entreprise³. L'Etat prend le visage d'un acteur avec lequel il faut apprendre à négocier pour être reconnu. Il s'agit paradoxalement dans ce nouveau type de travail social de maintenir son indépendance en se rapprochant des institutions, vues auparavant comme des instruments de contrôle social. On assiste par là à une sorte de *sécularisation* de la forme de travail social exercée. Ce terme est utilisé ici non uniquement dans son rapport à la religion⁴, mais pour montrer que le travail social pratiqué par les acteurs de Job Service a cessé d'avoir son caractère transcendant d'engagement total dans toutes les sphères de la vie quotidienne pour devenir une pratique spécialisée d'intervention dans un cadre professionnel défini et bureaucratisé. Il ne réfère plus à une morale supérieure qui traverserait la société en lui donnant du sens : celle de l'aide et de la solidarité sans concessions. Son principe de justification central serait plutôt devenu celui de l'efficacité d'une pratique localisée que seule on est en mesure de maîtriser.

Sécularisation et individualisation du modèle d'intégration professionnelle forment ainsi les deux faces d'un même mouvement que les traces discursives laissées par les acteurs de Job Service nous ont permis d'identifier. A l'inverse, ces logiques narratives chronologiquement abordées, ont mis à jour un ordre de sens qui structure les récits et se fait le reflet des conditions de possibilité de leur énonciation. Les contraintes qui découlent

¹ Ces contraintes de position s'expriment dans les récits collectifs à travers les configurations que nous avons relevées (offre, jeunesse, public-cible).

² Donzelot Jacques, Roman Joël, « A quoi sert le travail social ? 1972-1998 : les nouvelles données du social », *Esprit*, Vol. 3-4, mars-avril 1998, p.19.

³ Cette interprétation se base sur les discussions et conflits multiples que nous avons pu avoir entre derniers arrivés et le responsable, présent dès les débuts de Job Service, autour des manières de faire du travail social.

⁴ Même si sur ce point, plusieurs événements pourraient venir corroborer l'idée de sécularisation dans son rapport à la religion (voir par exemple le retrait de Caritas de l'association au début des années 90).

de la position que Job Service occupera dans l'espace social nous sont apparues sous la forme de configurations de récits comprenant à chaque fois les mêmes éléments (offre, jeunesse, public-cible) sous des formes inhérentes au contexte d'énonciation. Cette même dialectique du changement et de la continuité sera présente tout au long de ce travail et dans les chapitres qui suivent. En suivant en cela, les postulats ethnométhodologiques, je tenterai de montrer comment cet ordre de sens, ces structures cognitives sont mises en jeu dans chaque situation quotidienne que vivent les acteurs de Job Service (dont je fais partie) avec les jeunes, leurs parents, les entreprises ou le réseau social. Elles déterminent logiquement et non causalement¹ les actions et interactions en produisant de l'intelligibilité. Dans ce sens, elles sont fondatrices des activités au quotidien et prennent corps à la fois dans les habitudes et tous les matériaux ou objets qui organisent les espaces de travail des acteurs de l'institution. L'observation ethnographique sur laquelle se base les prochains chapitres permettra de décrire ces processus au plus près des réalités vécues.

¹ Voir sur ce point Laurence Kauffmann et Louis Quéré (2001).

Chapitre III: Microsociologie d'une interaction

Pour toute personne qui vient s'inscrire à Job Service pour trouver du travail ou chercher des conseils, c'est une nouvelle épreuve et un rapport social nouveau qu'il va falloir expérimenter. Les jeunes ont en face d'eux plus que la personne qui leur répond: il y a une secrétaire ou une réceptionniste, un bureau avec une enseigne, des règles pour y entrer et obtenir qu'on soit reçu, bref, un ensemble contraignant qui vaut plus que les individus qui le composent. Les ressources pour accéder à ce lieu et s'y adapter ne sont pas les mêmes d'un individu à l'autre. L'habitude de se dire face à des personnes qu'on ne connaît pas n'est pas distribuée de manière égalitaire. Enfin, les raisons pour lesquelles on se décide à franchir le pas et à entrer en contact sont très diverses et ne trouvent pas toujours à s'exprimer. Pour les acteurs de Job Service en revanche, si chaque jeune qui vient se présenter est différent et ressenti comme tel, le cadre dans lequel ils interviennent reste lui stable. Le lieu est familier, une grande partie de l'activité s'appuie sur des habitudes de travail et ils interviennent comme professionnels à un moment donné de leur emploi du temps seulement. Ils disposent donc de ressources institutionnelles pour construire de l'intelligibilité dans toute situation nouvelle¹.

Dès le départ, nous avons donc à faire à un rapport inégalitaire: le volume et le type de ressources que chaque partie tient à sa disposition pour se mouvoir dans les interactions diffère considérablement. De plus, les jeunes - demandeurs de services ou d'aides - s'inscrivent de fait dans une situation de dépendance: leur demande est suspendue aux réponses que peuvent ou veulent bien lui donner les acteurs de l'institution. Cependant, nous verrons que, comme dans tout rapport social, cette inégalité de position, pour contenir le potentiel de violence ou de conflit qu'elle est susceptible d'engendrer, se mute en une forme de relation socialement acceptable. Ainsi en est-il des relations à plaisanterie² ou plus fondamentalement, du don³ comme principe structurant la socialité primaire, horizontale. Dans le cas de Job Service, nous appellerons *forme-travail* le compromis auquel aboutissent les jeunes et les acteurs de Job Service. Cette forme que prend la relation sociale, tout en soutenant les interactions qui se constituent dès le premier entretien et se poursuivent ensuite à travers les contacts ultérieurs, est un équilibre fragile qu'il s'agit de renégocier à chaque rencontre. Nous verrons que certaines de ces *formes-travail* inventent de nouvelles filières d'accès à la vie professionnelle au cœur des décalages entre les aspirations des jeunes et les contraintes économiques et institutionnelles. D'autres en revanche, confirment des registres sociaux d'interaction déjà à disposition des jeunes comme des acteurs de Job Service.

¹ Aaron Cicourel a montré le caractère de domination consubstantiel à toute relation de « sollicitation » d'un professionnel face à un patient ou un client (Cicourel : 2002, pp. 43-59).

² Voir sur ce point Jacques Coenen-Huther (1995).

³ Concernant le don, on se référera bien sûr à Marcel Mauss et en particulier à son essai sur le don.

Ce lieu d'observation, qui oriente résolument le point de vue sur ce qui relie jeunes et acteurs institutionnels en situation, nous permettra de nous situer au sein même de « l'articulation entre les contraintes institutionnelles et les constructions personnelles » (Dubar : 2000, p.47). En ce sens, ce qui se joue à ce niveau microsociologique, c'est le processus par lequel les jeunes se constituent et sont constitués comme « individus sociaux ». Certes cette interaction n'est pas seule déterminante dans la construction de soi comme individu. Mais elle participe en tout cas à l'inscription de leur identité faite récit dans une « ligne biographique professionnelle ». C'est, dans le travail de repérage des régulations du passage à la vie professionnelle que nous nous proposons de faire dans cette recherche, une première clef de lecture phénoménologique des conditions de rencontre et d'appréhension réciproque entre les jeunes et l'institution particulière qu'est Job service.

Une fois ces *formes-travail* mises à jour, qui rendent plutôt compte - étant donné le rapport inégalitaire - de la manière dont les acteurs de Job Service réinterprètent la demande des jeunes en une réponse institutionnelle possible, nous nous demanderons comment les jeunes eux-mêmes abordent ce nouveau rapport social. Contrairement aux présupposés du modèle de l'action issu de l'individualisme méthodologique qui sert souvent de modèle d'explication des comportements des jeunes jusque dans le milieu du travail social, nous montrerons que ce rapport ne relève pas uniquement d'une rationalité par les fins mais qu'il est médiatisé par les sensations, les émotions et l'imaginaire tout autant que par la réflexivité. A partir d'observations quotidiennes, nous décrirons ce va-et-vient fait d'attentes, d'émotions et de réflexivité. Ces manières d'agir montrent les résistances des jeunes à se conformer à ce qu'on attend d'eux. Mais elles signalent également que leur temps de l'action qui est le leur n'est pas toujours le même que celui des institutions qui ont pour but de réguler leur passage vers la vie professionnelle.

Avant de développer ces points, il est cependant nécessaire de faire un détour par une description de l'espace et des temporalités dans lesquels se déroulent les interactions que nous nous donnons pour but d'analyser dans ce chapitre. Ce "décor" une fois posé, il nous permettra de dérouler plus facilement cette *microsociologie d'une interaction*.

1. Les prémisses d'une rencontre

Des temporalités

Les rencontres qui ont lieu entre les acteurs de Job Service et les jeunes dans les locaux mêmes de l'institution sont l'aboutissement de parcours qui diffèrent fortement d'une personne à l'autre. De fait, c'est aussi la rencontre de temporalités différentes. Les acteurs de Job Service reçoivent en principe sur rendez-vous, les acteurs à l'origine de l'institution s'étant rendus compte dès les débuts de leur activité que « c'était ingérable ». Tous les jeunes passaient selon leur propre emploi du temps, au moment qui était le plus facile pour eux, ce qui occasionnait des surplus de travail à certains moments et obligeait les professionnels du social à « faire plus vite » et à « faire moins bien ». Le temps de l'institution devint alors un temps organisé, planifié selon les nécessités de gestion des présences de chacun et des autres activités (administration, réunions, colloques, etc.). Ce temps institutionnel, qui s'objective dans l'agenda, sorte de mémoire collective des activités de l'institution, est un temps qui réduit et organise les moments de rencontres. Inévitablement, en s'imposant à celui des jeunes, ce cadre temporel occasionne des

ajustements et des négociations afin que leur expérience propre de la temporalité soit intégrée. Vécu sur le mode du rendez-vous pour ceux qui ont l'habitude de tenir un horaire, il est en effet parfois incompréhensible pour ceux qui ressentent leur situation comme urgente ou qui, dans leurs périples à travers la ville et leur affrontement avec les institutions et le monde économique, se trouvent toujours en devoir de se soumettre au temps des autres « pour ne rien obtenir au bout du compte ». De ce fait, pour évacuer toute conflictualité qui pourrait compromettre la rencontre, il importe, du côté des acteurs de Job Service, d'évaluer la « situation des personnes¹ » et par là, d'évaluer son urgence ; cette évaluation procurant ou non une justification à l'élargissement du cadre-horaire institutionnel (prendre des rendez-vous au-delà des horaires d'ouverture, prendre plus de rendez-vous qu'habituellement, etc.). Nous reviendrons sur ces critères de choix dans l'analyse des formes-travail puisqu'ils y prennent une part importante.

Le différentiel de temps est aussi pour les conseillers, à travers le prisme de la « ponctualité », un élément d'évaluation de la distance des jeunes aux normes exigées sur le marché du travail. Ou, dans d'autres cas, sur leur « motivation » à s'engager dans un travail ou à laisser le travail prendre la mesure de leur vie quotidienne. Cet outil de travail social leur permet de mesurer en partie la « capacité actuelle » des jeunes à entrer dans le monde du travail et à se plier aux exigences des entreprises. Cette mesure leur indique en creux le volume de travail d'accompagnement qu'ils auront à mettre en œuvre. Tout en étant contraignante et parfois excluante pour les jeunes, la temporalité de l'institution est le premier élément de négociation entre les attentes des jeunes et les règles d'organisation de Job Service. La négociabilité du temps est la première condition pratique de possibilité des entretiens et des compromis qui y seront définis.

Comment y accéder ?

Parallèlement à ces diverses expériences de la temporalité, le mode par lequel les jeunes manifestent leur désir de trouver du travail et de s'inscrire à Job Service diffère sensiblement d'une personne à l'autre et peut nous informer sur le type de rapports sociaux qui se jouent dans la rencontre. *Ce mode d'accès*, que nous définirons simplement comme le canal par lequel un jeune se présente ou est présenté pour la première fois à l'institution comme candidat à l'inscription, est déterminant pour comprendre le jeu des interactions qui vont se succéder par la suite. Pour organiser la description de ces différents modes d'accès prédéfinissant l'espace de la rencontre entre jeunes et conseillers, j'adopterai l'image à quatre cadrans de l'analyse de correspondances qui donne l'avantage de mettre mieux en évidence ces filières d'accès et les rapports sociaux qu'elles impliquent. L'axe vertical renvoie ainsi à la plus ou moins grande proximité du mode d'accès à l'échange direct entre les jeunes et l'institution ou, dit autrement, au fait de pouvoir se coordonner par le langage sans médiation aucune ou sans tierce personne. L'axe horizontal quant à lui, fait référence au caractère de formalité de ces premières interactions ou, plus précisément, à leur anticipation possible par chacun des acteurs en présence à travers l'existence de

¹ Nous reviendrons plus tard sur ce que les acteurs de Job Service mettent derrière le terme de « situation » qui est un concept essentiel à la communication à l'interne et à la division des tâches.

« *structures d'attente*¹ » préalables (car disponibles socialement) qui sont mobilisées au moment de la rencontre. Parcourons un après l'autre ces deux axes.

Sur le premier axe, on peut placer à un bout du continuum le *mode d'accès direct* qui concerne les jeunes venant voir par eux-mêmes ce qu'il en est de cette institution dont ils ont entendu parler et, à l'autre bout, le *mode d'accès indirect*, c'est-à-dire médiatisé par une autre personne que celle qui accédera en fin de compte à Job Service. Le premier cas de figure est représenté par les jeunes qui passent directement au bureau et prétendent, lorsqu'on leur précise que l'institution ne reçoit que sur rendez-vous, à une sorte *d'éthique du contact*. Cette éthique, souvent exprimée par des formules telles que « j'aime mieux voir les gens et discuter avec eux », « je préfère voir à qui j'ai à faire », « c'est plus clair comme ça », ou simplement « j'aime mieux passer », sous-tend un besoin de maîtriser corporellement la situation d'interaction. Cette « attitude communicationnelle » (Zoll, 1987) se prolonge d'ailleurs bien au-delà de ce premier contact et ceci, malgré l'affirmation par les conseillers des normes de l'institution (« il faut prendre un rendez-vous »). Les jeunes qui revendiquent cette manière d'entrer en contact pratiqueront de même chaque fois qu'ils estimeront avoir besoin de l'institution. On pourrait expliquer ces manières d'entrer en relation par un « désir de communication » qui serait dû aux difficultés des jeunes à entretenir des rapports sociaux dans le monde social en général (Zoll, 1992 et Schehr, 1999, p.222-223). Mais à y regarder de plus près, les situations que nous avons pu observer révèlent autre chose qu'un désir général de créer des relations par la communication verbale. Comme le montre le fait qu'ils passent souvent à plusieurs au bureau de Job Service lorsqu'ils s'y rendent pour la première fois, ce contact constitue pour eux un enjeu qui n'est pas négligeable. Ils anticipent parfois cette rencontre avec une certaine appréhension de la réponse et de l'accueil qu'ils recevront. « Passer » reflète alors un besoin de personnaliser l'échange comme si, pour les plus jeunes, le contact visuel à lui seul pouvait garantir une compréhension mutuelle et un rapport social constructif. S'y rendre à plusieurs permet, dans le même sens, de se protéger d'une situation qui se terminerait mal (refus d'aide de l'institution par exemple). Ils importent en quelque sorte, dans ce nouveau milieu social qu'ils ne connaissent pas, un morceau de la sociabilité propre à la sphère de leurs relations de pairs comme pour se ménager une porte de sortie possible dans cet univers étranger. Tout un répertoire de gestes et d'attitudes sur lequel s'appuie l'expression orale dans les relations de pairs est alors mobilisé pour produire l'intelligibilité de la situation. Cette habitude de communication encourage à aborder toute nouvelle situation comme relevant du même mode².

Une autre manifestation possible de ce qu'on a appelé *éthique du contact* est à relever parmi les jeunes - plus âgés que les précédents - dont la dépendance au travail comme moyen de subsistance est plus importante. Pour eux, « passer au bureau » (suite à une proposition d'emploi faite par téléphone, lorsqu'ils veulent des informations ou savoir où en est leur dossier) se présente comme un besoin de maîtrise corporelle du rapport social

¹ On trouvera plus de précisions sur l'utilisation de ce terme chez Goffman dans les commentaires qu'en fait Isaac Joseph (Joseph : 1998, p.66). Ici, je l'utilise sans mobiliser tout l'appareil conceptuel de Goffman pour signifier qu'un certain nombre de modes d'accès à une institution telle que Job Service disposent de ressources à la fois langagières et matérielles pour donner du sens à l'interaction sans qu'ils nécessitent beaucoup d'ajustements ou de négociations entre les acteurs en présence.

² Ce qui, fréquemment, aboutit à des incompréhensions et des rejets en particulier dans les administrations lorsque l'enregistrement des demandes obéit à des règles de type bureaucratique.

qui se joue. Tout se passe comme si la présence physique du face-à-face annulait ou en tous les cas réduisait l'effet de distance de la relation par téléphone, notamment celui qu'implique la maîtrise du langage parlé. On peut d'autre part mettre cela en relation avec ce que Hoggart a appelé le « goût du concret » des classes populaires. Pour les jeunes en situation de précarité, *voir* une offre d'emploi sous forme papier ou *voir* son dossier toujours présent dans les locaux de l'institution, c'est s'assurer de la « concrétude » du rapport social auquel il participent et de leur présence sédimentée dans ces objets. La confiance en ces relations sociales ne s'acquière souvent pour eux que lorsqu'ils peuvent *mesurer en situation* ce qu'elles contiennent.

En restant sur le même axe, mais à l'autre bout du continuum cette fois-ci, une double médiation, physique et sociale, caractérise la prise de contact. On y trouve des situations au cours desquelles les parents, des assistants sociaux ou des conseillers d'école téléphonent pour prendre un rendez-vous qui pour leurs enfants, qui pour leurs « clients » ou élèves. Cette première prise de contact est par là-même doublement indirecte : par le canal téléphonique tout d'abord (qui s'éloigne de la situation de face-à-face) et par l'entremise d'une autre personne, adulte, ce qui rend les jeunes dépendants dans la formulation d'attentes propres ; *ils sont parlés* avant même d'avoir pu rencontrer les acteurs de Job Service. Ce type de contact n'est accepté par les acteurs de l'institution que dans la mesure où il procède d'un « travail de réseau » : cela signifie qu'il s'inscrit dans une collaboration entre plusieurs services concernés par les « problèmes » d'un seul jeune. La confiance sur la définition de la « situation » s'établit alors sur le partage d'une même pratique professionnelle ou en tout cas sur la mise en commun de critères de jugement relevant purement du regard de l'intervenant social¹. Dans les autres cas (ceux où les parents téléphonent pour leurs enfants en particulier), les acteurs de l'institution exigent que les enfants rappellent pour formuler par eux-mêmes, de manière « autonome », leur attente face au travail. Autrement dit, chaque demande peut être reçue à condition qu'elle soit interprétable dans le langage de l'institution. Le lien affectif qui transparait dans les inquiétudes et les principes éducatifs formulés par les parents alors qu'ils relatent la situation de leurs enfants, parasite en ce sens ce que les acteurs de Job Service ont besoin de connaître comme informations de base pour « traiter la demande ».

Entre ces deux modes de communication opposés, l'appel téléphonique est celui que l'on rencontre plus fréquemment. D'accès plus anonyme, le téléphone donne à voir des usages très différenciés. Il permet d'approcher l'institution sans s'engager ou de s'engager sans se déplacer. Il est tantôt outil, tantôt courroie ou lien possible vers l'extérieur. Cela signifie que si, pour la majorité des jeunes qui passent par ce mode d'accès à l'institution, le téléphone reste un moyen pour obtenir une information ou un rendez-vous à agender (« j'aimerais m'inscrire pour du travail »), pour plusieurs autres, il est l'occasion de sortir de son monde quotidien sans se confronter directement à une sphère sociale inconnue. Ces derniers se manifestent souvent par une forte attente à l'égard de l'interlocuteur qu'ils ont à l'autre bout du téléphone pour qu'il les aide à formuler leur demande. Cette attente est liée à l'incertitude de se dire et de se dire juste dans un contexte qu'on ne connaît pas. La

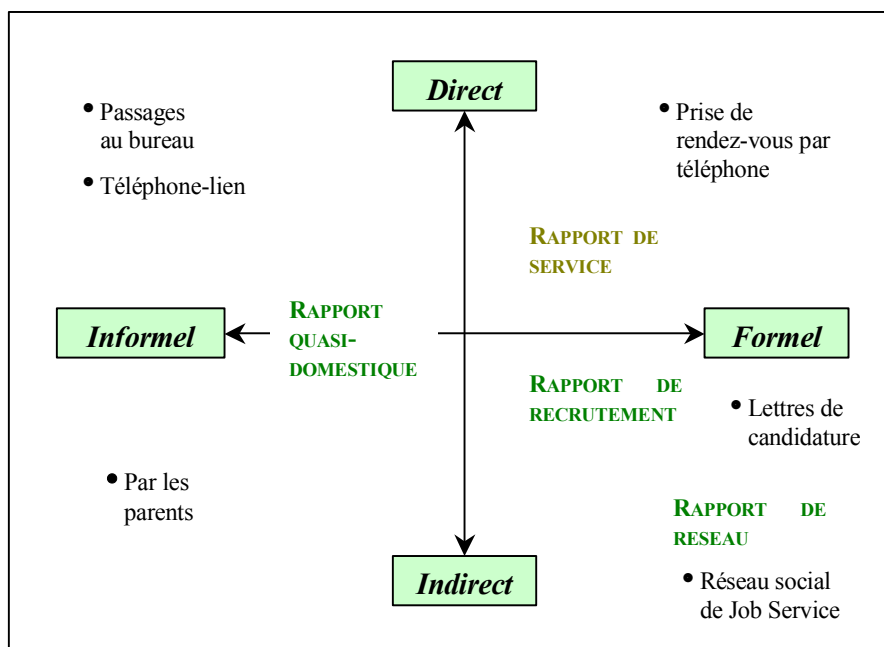
¹ Ce *regard social*, que nous aurons l'occasion d'aborder plus particulièrement dans le chapitre V, se caractérise par une analyse de chaque jeune en rapport aux difficultés qu'il est susceptible de rencontrer et à l'effort qu'il faudra fournir pour l'aider. Cette analyse s'appuie sur toute une palette de critères allant de la situation familiale aux motivations personnelles en passant par les traits de personnalité et le parcours précédent, etc.

manière de l'exprimer est faite d'hésitations, de silences, d'oublis ou d'absence de formalité (par exemple en ne s'annonçant pas en début d'appel) jusqu'à ce que le conseiller qui répond propose des raisons à cet appel. Dans ce cas de figure, le téléphone n'est pas un simple outil pour communiquer une demande déjà réfléchie, mais bien plus une recherche de lien où l'attente se définit au fil même de la discussion.

Autre mode d'accès entre les deux extrémités du continuum, le choix de la lettre répond le plus souvent à un ensemble de préceptes déjà intégrés par les jeunes, soit parce que renvoyant à une certaine culture de l'écrit, soit parce que relevant d'une nécessaire « stratégie de recherche d'emploi¹ ». Ce mode d'accès se caractérise bien sûr par une distance importante à l'égard du face-à-face puisque aucun ajustement mutuel immédiat n'est possible entre les deux parties ; de fait, il est différé. Dans ce cas de figure, les jeunes formulent leur demande sous une forme standard qui suppose la mise en récit de soi en termes de trajectoire professionnelle. Cette demande ainsi présentée préjuge donc déjà d'un engagement plus important de leur part puisqu'elle laisse une trace écrite. De plus, et c'est ici que nous rejoignons notre deuxième axe définissant les modes d'accès à l'institution, elle anticipe le rapport social qui se joue en utilisant une filière d'accès formelle. *Formelle* dans le sens où ce type de communication fait appel à des conventions prédéfinies tant du point de vue technique (formules de politesse, disposition de la lettre, documents joints, etc.) que du point de vue des rôles attendus de chacun (« je cherche du travail et vous êtes susceptibles de m'en fournir »). Le formel s'appuie sur un savoir commun partagé quant à « la manière de faire les choses ». Les acteurs en jeu mobilisent ainsi ce savoir commun pour s'engager dans l'action et la coordonner ensemble. Dans la situation qui nous intéresse ici, la réponse des acteurs de Job Service aux demandes écrites des jeunes reste sur le même registre formel puisqu'elle fait part aux jeunes de manière écrite de la nécessité de prendre contact par téléphone pour fixer un rendez-vous et « voir si notre [le] service peut répondre à votre [leur] demande » (extrait des lettres-type de Job Service).

Cet dernier mode d'accès introduit donc ici une deuxième différenciation entre *formel* et *informel* qui s'ajoute à l'axe précédent qui opposait *contact direct* et *indirect*. Ces deux dimensions permettent d'organiser les modes d'accès à Job Service dans un espace à quatre cadrans. Reprenons les modes d'accès déjà esquissés plus haut à partir de ce que le deuxième axe dégagé nous procure comme nouveaux éléments d'analyse.

¹ Ce terme de « stratégie de recherche d'emploi » est largement relayé par les manuels et les institutions qui travaillent en lien avec le travail, qui inculquent à toute personne en marge du marché de l'emploi toute une série de « bonnes manières » et de « savoir-faire » ou « savoir-être » pour trouver sa place sur le marché du travail. C'est le cas des instances du chômage, des associations de défense des chômeurs ou de toute institution née de la crise des années 90 pour développer des formations à l'approche du marché de l'emploi.



Comme nous venons de le voir, l'envoi d'une lettre ou d'un dossier fait référence à un rapport d'offreur de travail face à un demandeur de travail, rapport dans lequel tant l'institution que les jeunes qui écrivent peuvent se retrouver. Dans ce mode d'accès, s'inscrit de fait l'ordre de l'interaction à venir. Il implique déjà que la réponse du destinataire viendra par courrier et que pourra s'ensuivre soit une convocation pour un entretien ou soit une fin de non recevoir. Ce mode d'accès renvoyant à un rapport social directement en lien avec le marché du travail, nous appellerons ce dernier *rapport de recrutement*. Il est partiellement indirect puisque médiatisé par le courrier qui implique la non-simultanéité de l'échange entre l'énonciateur et le lecteur.

Egalement du côté de la formalité, mais encore plus indirect, le *rapport de réseau* obéit, comme nous l'avons vu plus haut, à des règles internes au travail social. Les jeunes accèdent à Job Service parce qu'un acteur du domaine social les met en relation avec l'institution. En ce sens, ce n'est pas un rapport dialogique comme le précédent. Ce sont les relations inter-institutionnelles (entre Job Service et les autres institutions intervenant auprès de la jeunesse) qui vont donner sens au rapport inter-individuel (entre un jeune et un acteur de Job Service).

Autre mode d'accès, la prise de rendez-vous par téléphone s'inscrit elle aussi dans le registre de la formalité puisqu'elle fait appel à une « structure d'attentes » mobilisable par chacun, mais cette fois plus directe : nous parlerons de *rapport de service* pour désigner le type de relations découlant de ce mode d'accès. Celui-ci rend compte d'un ordre d'interaction qui dispose de rôles pour chacun : celui qui a besoin d'un service (obtenir des aides ou des propositions de travail) demande à être reçu par l'institution qui le fournit¹. Ce rapport est relativement direct car s'exerçant au travers d'un outil de communication qui assure l'ajustement par la parole des deux parties en présence. C'est cette forme de rapport qui est privilégiée par les acteurs de l'institution. Ils essaient par là d'orienter chaque

¹ Ce type de rapport se joue également pour tout autre service économique personnel (médecin, coiffeur, psychologue, etc.).

demande vers ce type de rapport à la fois dans un souci « éducatif » (pour apprendre aux jeunes à connaître le fonctionnement des entreprises) et parce qu'il répond mieux à l'exigence de gestion du temps institutionnel. Mais au-delà de ces deux raisons pratiques, s'en ajoute une troisième plus fondamentale que les acteurs de l'institution justifient par l'importance de garantir que les jeunes viennent s'inscrire de manière « autonome » à Job Service : « ce sont les jeunes eux-mêmes qui doivent prendre contact et dire ce qu'ils recherchent ». Cette phrase, souvent répétée pour expliquer aux parents, frères et sœurs ou amis qui veulent prendre rendez-vous pour quelqu'un d'autre que c'est aux personnes elles-mêmes de faire la démarche, masque en réalité, sous ses apparences de norme éducative, une nécessité pratique liée à l'activité même de l'institution : retraduire l'expérience vécue des jeunes en une trajectoire scolaire et professionnelle qui puisse être mise en équivalence avec les contraintes du monde du travail tel que les acteurs de Job Service les perçoivent. De ce fait, toutes les médiations empêchent la prise directe des professionnels sur ces situations et les « gênent » dans leur nécessaire travail de récolte des informations utiles pour « situer » les jeunes.

Le passage direct au bureau de l'association se situe en revanche du côté de l'*informalité*. Non que ce mode d'accès ne dispose d'aucun registre pour produire de l'intelligibilité dans la situation d'interaction. Mais aucun d'entre eux ne s'impose d'emblée. Les jeunes arrivent avec une attente générale : « on m'a dit que vous trouviez du travail pour les jeunes ici », « je cherche du travail » ou encore, « on m'a dit que c'était sympa ici ». Ces premières phrases prononcées disent l'incertitude des jeunes face à cette situation d'interaction. Ils ne savent pas à quoi s'attendre et cherchent les indices confirmant ce qu'on leur a dit, c'est-à-dire que c'est un service qui s'adresse à eux et qu'ils peuvent y trouver du travail. La réponse des acteurs de Job Service consiste dans ce cas et la plupart du temps à partir du langage des jeunes (en répétant par exemple sur le ton interrogatif les phrases qu'ils viennent de prononcer (« Vous cherchez du travail, on vous a dit que vous en trouveriez ici ? ») pour le réinscrire dans celui de l'institution et plus particulièrement dans un *rapport de service* (« Je vous explique peut-être comment ça se passe ici. »). L'informalité de ce mode d'accès tient donc à ce que les jeunes ne disposent pas d'un registre sûr leur permettant de se présenter face aux acteurs de l'institution. Les attentes que chacun emporte dans la situation nécessitent des ajustements importants de part et d'autre, bien que ceux-ci s'appuient, du côté des intervenants sociaux, sur les ressources de l'expérience. Nous avons appelé *rapport de reconnaissance* le rapport qui s'établit dans la rencontre directe entre les jeunes et les conseillers. Les jeunes se rendent sur place en espérant pouvoir faire reconnaître des attentes qu'ils ne parviennent pas à expliciter dans d'autres lieux (dans les entreprises auprès desquelles ils passent pour trouver du travail, dans l'administration du chômage ou dans d'autres institutions plus conventionnelles). De leur côté, les conseillers tentent de trouver la « bonne » attitude et les « bons » mots pour confirmer les jeunes dans leurs attentes.

Du même côté de l'informalité, mais par contact indirect cette fois, on retrouve, pour terminer ce tour d'horizon des modes d'accès, le contact par l'intermédiaire des parents. Les appels des parents pour inscrire leurs enfants à Job Service, ou pour demander des renseignements sur ce qu'il est possible de faire pour eux, s'énoncent la plupart du temps dans le langage de la sphère domestique. Cela veut dire qu'ils expriment leur inquiétude face à des enfants « qui ne font rien toute la journée » tout en précisant leur credo éducatif (« il est exclu qu'il reste sans rien faire à la maison »). En même temps qu'ils souhaitent

que leurs enfants s'émanent de la famille et s'inquiètent de leur avenir d'individu, ils réaffirment le rapport de dépendance familial en formulant ce qu'ils doivent faire et en parlant pour eux. Ils cherchent à travers cet appel une confirmation « institutionnelle », de « spécialistes » à leur diagnostic concernant leurs enfants. De leur côté, les acteurs de Job Service souhaitent aboutir à un accord rejoignant le *rapport de service* que nous avons décrit plus haut. De ce fait, l'interaction joue sans cesse sur un fil : les intervenants sont tenus de dire les règles du service (« c'est les jeunes eux-mêmes qui doivent appeler ») sans discréditer le point de vue des parents sur leur enfants. Ou dit autrement, le conflit latent de cette interaction pourrait se dévoiler si, à l'énonciation de la règle, les parents se sentaient dépourvus du droit de dire ce que sont leurs enfants. La négociation est ainsi au cœur de ce mode d'accès et le compromis qui en résulte est nécessairement précaire (les acteurs de l'institution ne sachant pas si, après l'appel des parents, les enfants appelleront d'eux-mêmes). Ce dernier mode d'accès peut être qualifié de *rapport quasi-domestique* dans le sens où les conseillers sont souvent considérés comme des confidents, comme si la sphère familiale et l'intimité de ce qui s'y passe était importée dans la relation. Les parents confient leurs soucis avant même de savoir ce que fait ou peut faire Job Service, l'étiquette « jeunes » suffisant à attester de l'expertise des conseillers.

Les deux dimensions que nous venons de décrire dessinent donc des *espaces différenciés* par lesquels on accède à Job Service. Certains sont institutionnalisés et nécessitent peu d'ajustements de la part des acteurs en présence. Ils convoquent, lors du premier contact, un ordre immanent que chacun peut réactiver et anticiper au vu des signes qu'il a à disposition¹. Nous avons vu ainsi se dégager deux types de rapports sociaux dans ces espaces institutionnalisés : l'un faisait référence au caractère de recruteur de l'institution (le rapport de recrutement) et l'autre, aux services qu'elle était susceptible d'offrir (rapport de service). Un troisième apparaissait en marge de ces deux premiers présupposant la présence d'un tiers, le réseau social, qui précédait les jeunes dans la prise de contact avec Job Service. Le rapport de réseau, tel que nous l'avons nommé, indique un espace institutionnalisé car composé d'institutions, mais n'appartenant vraiment à aucune d'entre elles. C'est l'intermédiaire et l'interstitiel qui le définit en propre. Il médiatise le passage des jeunes vers le marché de la formation et de l'emploi². De l'autre côté du miroir, des espaces plus incertains se définissent dans la rencontre entre les jeunes (ou parents) et les professionnels de l'institution. Ils ouvrent une brèche dans la vie quotidienne de jeunes qui souvent sont éloignés (depuis peu ou depuis longtemps) des lieux de socialisation professionnels (école, formation, marché du travail). En suivant en cela Laurence Roulleau-Berger, on pourrait parler « d'espaces de recomposition sociale³ » pour qualifier ces espaces qui se créent entre intervenants sociaux et jeunes, ou tout au moins de leurs prémisses. La précarité de ces espaces n'autorise pas, en effet, à en faire des lieux clairement définissables. Ce sont plutôt des ouvertures vers un retour à la normalisation qui impliquent, comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre, un rapport proche de la réciprocité propre au monde domestique.

¹ Ainsi par exemple, *Job Service* dans les deux mots qui le compose est explicite dans sa dénomination pour faciliter sa compréhension et son usage en termes de « fournisseur » de travail.

² Ce rapport de réseau sera développé de manière approfondie dans le chapitre V qui parle des formes de régulation de la jeunesse dans le champ local. Il en constituera le noyau.

³ Voir Laurence Roulleau-Berger (1991).

Espaces de rencontre institutionnalisés et précaires dessinent donc tous les deux des supports relationnels différenciés à partir desquels se définiront les premiers entretiens. Cela nous montre particulièrement bien que la variété des rapports qui s'établissent entre jeunes et conseillers professionnels dans le cadre de Job Service ne se réduisent pas uniquement à la situation d'interaction, mais qu'ils se constituent déjà en amont du premier entretien qui établira les bases d'une relation d'aide ou de service. On peut avancer autrement dit que des divisions sociales préexistent à la rencontre de face-à-face et qu'elles orientent déjà cette dernière. C'est en gardant en arrière-fonds de l'analyse ces découpages entre espaces institutionnalisés et précaires que nous allons maintenant nous engager plus en avant dans l'interaction elle-même (entre jeunes et acteurs de Job Service). Plus précisément, nous nous attacherons à décrire les compromis auxquels ils aboutissent dans l'action située que constitue le face-à-face. Ce sont ces compromis que nous appellerons *formes-travail*.

2. Vers la définition de formes-travail

Une fois l'accès à Job Service réussi, la prochaine étape est la rencontre entre les représentants de l'institution et chaque jeune. Cette rencontre, prévue sur rendez-vous, se déroule sous la forme d'un entretien en face-à-face dans une salle séparée des autres lieux du bureau. Une simple table accueille les deux parties qui se trouvent ainsi face-à-face sans qu'aucun indice à priori ne désigne la place de l'un ou de l'autre. Les chaises sont semblables et aucun document, outil de travail ou sous-main ne signalent de rapport déséquilibré entre les deux personnes qui prennent place autour de la table et ceci, par souci de la part des acteurs de Job Service « d'installer la confiance avec les jeunes ». A y regarder de plus près cependant, l'espace est celui de Job Service et donc organisé institutionnellement en fonction des besoins et des habitudes de ses acteurs. Ainsi, chaque « conseiller professionnel¹ » prendra chaque fois la même place indiquant aux jeunes le siège opposé en les guidant dans cet espace dont seul il connaît les règles. Comme pour la temporalité, l'espace institutionnel s'impose de fait aux jeunes qui doivent s'y glisser et s'y adapter. L'espace-temps de l'institution dessine par là, comme le nomme Anselm Strauss, un *contexte d'interaction*² avec lequel les deux parties auront à composer. Le déséquilibre qui s'en dégage est ainsi fondateur de la relation. Les jeunes comme les conseillers professionnels ne peuvent faire autrement que de construire un lien entre eux à partir de cette inégalité située. L'observation que j'ai pu réaliser³, à travers l'appréhension des gestes, de la position du corps, des silences ou des hésitations, permet de suivre au plus près comment se fait la négociation pas à pas. Le compromis provisoire auquel elle parvient indiquant le sens des relations à venir. Mais ce compromis issu de négociations apparaît également, au regard de l'observateur, comme l'invention d'un lien de confiance et de

¹ J'utiliserai dans la suite de cette présentation ce terme « officiel » pour désigner les acteurs de Job Service, l'intitulé d'acteurs étant trop général pour rendre compte d'interactions entre un jeune et un représentant de l'institution qui sont les cas de figure courants. Les jeunes ne rencontrent pratiquement jamais plusieurs acteurs à la fois, mais sont toujours dans un rapport dialogique, même si parfois l'interaction est sous le regard d'une autre personne (par la participation à l'entretien d'autres intervenants sociaux avec lesquels les jeunes sont en relation par exemple).

² Anselm Strauss (1992).

³ En particulier en étant partie prenante de l'interaction mais aussi en assistant à d'autres entretiens avec des collègues.

réciprocité pour déjouer, momentanément, le potentiel conflictuel du rapport inégalitaire entre jeunes et professionnels. Sur quoi se base donc ce compromis et quelle typologie peut-on dégager des diverses formes qu'il prend en fonction des parties présentes à l'interaction ? Comment la relation se construit-elle à partir d'éléments de déséquilibre et d'inégalité de rapport ? Pour répondre à ces interrogations, il nous faut au préalable faire un détour par le déroulement de l'entretien en lui-même et par les questions à travers lesquelles les conseillers professionnels lui donnent une direction et un cadre.

L'amorce de l'interaction

La majorité des situations d'entretien commencent par une question indirecte des conseillers professionnels qui se présente, avec quelques variations possibles, sous la forme suivante : « Vous pouvez peut-être m'expliquer dans quelle situation vous êtes actuellement ». Pour les professionnels, elle a pour but de « situer » les jeunes dans le cadre d'une trajectoire scolaire et professionnelle ou autrement dit, de connaître où ils en sont par rapport au travail. L'idée de « situation » est exprimée pour convoquer un récit ou une *mise en intrigue*¹ de soi à travers les raisons qui les amènent à chercher du travail. Le principe sous-jacent étant que toute demande à Job Service s'énonce par la projection de soi sous l'angle de la carrière professionnelle avec des étapes, un début (qui commencerait dès l'école) et une fin (l'emploi auquel on souhaite accéder). Bien sûr cette question n'obtient que très rarement une réponse immédiate formulée dans ces termes, et il n'est pas dans l'intention des conseillers professionnels de la poser pour obtenir ce résultat immédiat. Cependant, elle initie toute une série de questions qui auront comme fil conducteur la position des jeunes (en termes de trajectoire) face au travail. Du côté des professionnels, ce souci qui accompagne l'entretien se résume très bien dans l'exigence partagée de « bien cerner la situation² ». Il correspond à une *logique de traitement* de la demande des jeunes : pour qu'une demande soit traitable par les conseillers professionnels, elle se doit d'être retranscrite dans le langage de l'institution. Cela veut dire qu'au bout du temps d'entretien, le conseiller professionnel devra disposer d'informations lui permettant de définir si la situation est « claire », dans quel cas la demande de travail sera pleinement prise en compte, ou dans la cas contraire si la demande de travail « cache d'autres choses » qui vont exiger de sa part un accompagnement plus important afin de « clarifier la situation ». Les dossiers constitués tout au long des contacts avec les jeunes et ceci, dès le premier entretien, deviennent la trace écrite de cette retranscription en filières de traitement. Derrière cette première question par laquelle débute tout entretien, se profile tout un processus institutionnel de transformation de l'expérience des jeunes en catégories pratiques opératoire qui soient utilisables par tous les conseillers professionnels. Autrement dit, le diagnostic porté sur la position des jeunes en termes professionnels permet d'informer l'intervention possible et les aides à proposer.

Cette description très *rationalisée* reste cependant par trop schématique et nécessite qu'on la reprenne plus tard dans son *déroulement vécu*. Mais elle a pour objectif préalable, en brossant une sorte de phénoménologie de mon objet d'analyse, de dépeindre l'arrière-fonds

¹ Voir Paul Ricoeur sur ce concept.

² Cette exigence est souvent rappelée à l'interne lorsque le placement d'un jeune s'est mal passé ou qu'on découvre après coup d'autres informations qui ne sont pas apparues lors du premier entretien.

matériel et pratique que chaque conseiller emporte avec lui dans l'entretien et qu'il mobilise sous formes de schèmes de perception. Restons donc encore un instant sur le même ton car cela permet de poser momentanément les choses et la place de chacun dans le contexte d'interaction. En poursuivant dans ce sens, qu'en est-il alors du côté des jeunes ? Que peut-on dire de manière générale sur ce qu'ils disent et transmettent de leur monde vécu et de leurs attentes subjectives dans la situation d'entretien ?

Les réponses des jeunes à la première question qui leur est posée, qui divergent bien entendu considérablement d'une personne à l'autre, peuvent nous éclairer sur ce point. Certains, ne comprenant pas ce détour par leur « situation », répondent par ce qui est pour eux une évidence : « Ben je cherche du travail/ Je ne fais rien de spécial/ Je suis étudiant, etc. ». La plupart du temps sans expérience de travail prolongée, ils ne voient pas en quoi la recherche d'un boulot nécessiterait qu'ils se découvrent et mettent en scène leur vécu. Ou, ressentant parfois le mot « situation » comme pesant, ils se distinguent de tous ceux qu'ils imaginent avoir besoin de travail du fait de leur situation difficile en valorisant leur caractère de « travailleur » ou en affirmant leur besoin de « faire quelque chose » (« je deviens fou de rester à la maison »). D'autres au contraire se présentent dès le début de l'entretien sous l'angle d'un *récit-curriculum*. La recherche d'un travail prend pour eux des contours précis. Elle apparaît dans leur récit comme la suite logique d'expériences professionnelles précédentes, d'une formation accomplie ou de compétences acquises. La mise en scène de soi s'accompagne d'un soin tout particulier accordé aux détails (vêtements, dossier apporté en entretien, etc.). Autrement dit, l'entretien à Job Service ne revêt pas la même importance dans la vie quotidienne de chaque jeune. Pour certains, le travail représente leur « *ligne biographique dominante*¹ », et ceci, même si il n'existe pas encore comme réalité vécue. Pour d'autres à l'inverse, on pourrait dire de façon imagée que le travail n'a pas encore ou pas du tout pris la mesure de leur vie quotidienne, soit qu'il s'y inscrive comme activité marginale (petits boulots pour les étudiants), soit qu'il apparaisse comme préoccupation secondaire (demande temporaire en attendant de trouver mieux ou pour réaliser des activités plus importantes). Ainsi, la formulation de ses attentes face aux conseillers professionnels ne représente pas pour tous les jeunes la même épreuve au moment de venir en entretien à Job Service.

A cette dimension de la place qu'occupe le travail comme préoccupation dans l'expérience quotidienne des jeunes, s'ajoute celle des ressources qu'ils ont à disposition pour faire face à la recherche d'un emploi. Ressources économiques (souvent déterminées par la famille et le support qu'elle offre), ressources en termes de temps (le travail étant une nécessité ou une expérimentation), capital social et/ou culturel, sont les différentes composantes des ressources qu'ont les jeunes pour mettre en place des stratégies. Le caractère d'urgence de leur situation et la dépendance à l'institution ne seront pas ressentis avec la même force selon les ressources qu'ils peuvent mobiliser. La distance que procure les ressources et qui permet d'organiser ses choix dans le temps (et de les repousser), se transforme pour ceux qui en sont dépourvus en une dépendance plus forte face à toutes les personnes qui peuvent devenir un recours pour eux. Cette dimension des ressources ne recouvre pas toujours celle de l'importance du travail en ce sens qu'un jeune peut ressentir l'urgence au jour le jour de trouver un travail (suite à une rupture avec sa famille par exemple) sans qu'il envisage cette activité au-delà d'une courte période et comme susceptible de conduire sa vie dans

¹ J'emprunte ce concept à Robert Castel (1998) qui l'utilise pour parler de l'expérience des toxicomanes.

l'immédiat. Le travail, dans ces cas de figure, est considéré par les jeunes plutôt comme « pourvoyeur » de ressources économiques que comme une aspiration à être reconnu comme « travailleur »¹. De même, l'urgence de l'obtention d'un travail peut être ajournée par un jeune au profit de l'attente d'un emploi correspondant mieux à ses attentes professionnelles, l'aide des parents, les indemnités du chômage ou l'aide sociale assurant le support financier de l'ajournement du travail.

Ces deux dimensions de la place du travail dans la projection de soi et des ressources à disposition pour organiser dans le temps l'insertion de l'activité de travail dans son parcours structurent, du côté des jeunes, l'appréhension de l'entretien de face-à-face avec les conseillers professionnels. Il en résulte des présentations de soi qui agencent ces deux dimensions de manière très diverse.

La rencontre de deux mondes vécus

Après une brève description de ce que chacun emmène avec lui d'attentes et d'exigences en entretien (tant du côté des jeunes que des conseillers professionnels), il convient de s'intéresser maintenant à la rencontre de ces deux mondes vécus. Une fois la première question posée, une négociation s'ensuit entre les deux parties pour faire en sorte que la situation d'interaction soit intelligible pour chacun. Ainsi, les conseillers, après s'être fait une idée générale de la « situation » de la personne qu'ils ont en face d'eux par quelques questions supplémentaires précisant les manques - à leurs yeux - du récit initié par les jeunes, présentent les activités de Job Service. Au récit de soi des jeunes, répond un récit collectif des représentants de l'institution comme pour rétablir l'égalité face à la compréhension de qui est l'autre. La présentation des conseillers professionnels oscille ainsi entre l'esquisse d'un portrait de l'institution (qui se divise en un service de placement et des aides), de son fonctionnement et de ses différences avec les agences intérimaires. Cette volonté de distinction avec les agences de placement privées vise à rapprocher les jeunes de l'idée que ce service est fait pour eux et qu'il existe dans le but de les aider. L'intitulé de l'institution pouvant prêter à confusion, cette mise au point a pour but d'évacuer tout rapport marchand de l'interaction pour le remplacer par la confiance que nécessite la relation d'aide. Tout au long de l'entretien, les conseillers professionnels, à la fois en énonçant clairement les règles de l'institution², en les distinguant implicitement et explicitement de celles propres aux agences intérimaires et en rappelant les aides qu'ils peuvent apporter, s'efforceront d'ailleurs d'éviter que l'interaction ne s'installe dans le donnant-donnant et dans une relation dont la valeur serait jugée à l'aune de l'efficacité : « vous m'avez trouvé du travail donc je continue de vous faire confiance ». Au contraire, tout est fait pour retranscrire l'interaction dans le registre du *don et de la réciprocité* (« on

¹ Je reprends cette différenciation d'un travail de Gabriel Kessler sur les jeunes délinquants à Buenos Aires (2003). Cet auteur montre comment le travail devient une source d'accès aux ressources économiques parmi d'autres dont le vol. Il fait ainsi la différence entre la *logique du travailleur* et la *logique du pourvoyeur* (« del proveedor ») pour caractériser l'expérience des jeunes.

² Par exemple : « *Quand on a un travail à vous proposer, on vous contacte par téléphone en vous présentant les conditions de travail, genre de travail, salaire, horaire, durée, etc. et c'est vous-même qui prenez contact avec l'entreprise* » ou encore « *Si le travail ne vous intéresse pas, il ne faut pas hésiter à nous le dire, ce n'est pas pour autant qu'on ne vous proposera pas un autre travail par la suite* ».

est là pour vous aider à trouver une solution et en retour on attend de vous que... »). Nous verrons par la suite en quoi cela importe dans la formation des compromis.

Cette deuxième séquence de l'entretien fait place ensuite au cœur de l'échange : la négociation point par point du type de relations à venir entre les jeunes et l'institution. Le service principal proposé par l'institution se conjuguant en propositions de travail issues d'un service de placement auprès des entreprises, et les jeunes venant s'y inscrire particulièrement pour cette raison, c'est à partir de la définition du travail recherché que va tout naturellement se constituer un compromis entre les deux parties à l'interaction. Une fiche sert alors de support aux conseillers professionnels pour distiller des questions traversant quatre thèmes principaux : *la trajectoire scolaire et professionnelle des jeunes, le type de travail qu'ils recherchent, les ressources financières et/ou les supports relationnels ou institutionnels qu'ils ont à disposition et enfin, les ressources en termes de connaissances et d'informations dont ils ont besoin pour réaliser leurs attentes*. Prenons ces thèmes distinctement, un à un bien qu'ils s'entremêlent la plupart du temps au cours de l'évolution de la discussion.

Le but du thème abordé de la trajectoire scolaire et professionnelle – qui s'inscrit sous les termes « formation » et « expériences professionnelles » sur le dossier de chaque jeune – est d'identifier l'enchaînement des événements qui balisent l'expérience vécue des jeunes sous l'angle de la carrière professionnelle. Cela signifie que chaque événement est ramené à son rapport avec la question du travail. Ainsi, des périodes de chômage, de maladie, ou de rupture avec la famille sont à interpréter en fonction de ce que cela implique au regard du travail. Elles sont comprises comme des périodes de latence qui peuvent avoir un impact sur les possibilités des jeunes de réintégrer le marché du travail. De même, les expériences professionnelles avortées ou les formations interrompues sont consignées dans ce sens. Non seulement les périodes sont mises bout à bout pour *remplir l'âge* de chaque jeune depuis la fin de sa scolarité (donc depuis 15 à 16 ans), mais les conseillers professionnels s'attachent à décoder le sens du passage d'une période à l'autre : « pourquoi cet emploi s'est-il terminé ? », « comment avez-vous retrouvé un travail après la période de chômage ? », etc. Il ne s'agit donc pas uniquement de recenser une suite d'événements objectifs, mais de les relier les uns avec les autres pour donner un sens à leur enchaînement et repérer son plus ou moins grand éloignement d'une trajectoire normale. Ce travail de couture minutieux se fait par de fréquentes reformulations de la part des conseillers professionnels : « Donc après, vous avez arrêté cet emploi parce que l'ambiance n'était pas bonne et qu'on ne vous avait pas donné ce qui était promis au début puis vous vous êtes inscrit au chômage ? ». Ils cherchent également l'origine de toutes les démarches entreprises par les jeunes et recherchent l'existence d'un projet sous-jacent à leur trajectoire, qu'elle soit linéaire ou parsemée de ruptures : « Parce que vous, dans l'idéal, vous auriez fait quoi ? ». Comme dans toute situation où ils sont amenés à se dire, les jeunes déploient leur récit en sélectionnant dans les événements passés ceux qui leur paraissent les plus appropriés tout en occultant d'autres qui leur semblent ne pas devoir faire partie de la situation d'interaction. Les réactions sont alors multiples face aux demandes de précisions des conseillers. Certains y voient là l'occasion de parler en toute confiance alors que d'autres réagissent plutôt par la fermeture à cette « *colonisation de leur monde vécu*¹ » en répondant par des formules elliptiques – « j'ai fait différents petits boulots pendant cette période » - ou

¹ Voir Habermas sur ce thème.

en adoptant des attitudes faisant comprendre aux conseillers qu'ils n'ont pas envie de répondre. Dans la suite de l'entretien cependant, d'autres « indices » décelés par les conseillers leur permettraient également de compléter cette trajectoire.

Ce premier thème est immédiatement suivi de la question « du travail recherché ». Derrière les questions qui touchent le genre de travail recherché par les jeunes¹ (le temps de travail, la durée du travail, le déplacement concédé pour trouver un travail, etc.) les conseillers tentent à la fois de déterminer quelle place peut prendre le travail dans la vie quotidienne des jeunes tout en ramenant leurs réponses à ce qui est possible au regard des règles et de l'état du marché du travail². Ils amènent donc les jeunes à préciser le sens de cette recherche de travail au regard du parcours précédemment énoncé. Certaines demandes de travail vont de soi – jeunes par exemple qui recherchent un premier emploi dans leur domaine après la fin de leur formation – alors que d'autres, en ne s'inscrivant dans aucun projet donné a priori par leur parcours de formation ou par leur trajectoire professionnelle, présentent pour les conseillers un caractère problématique. Caractère problématique appelé directement par la sélection qu'ils devront réaliser face aux offres de travail précises des entreprises. Ce qui apparaît en effet difficile pour les conseillers, c'est de proposer aux entreprises des jeunes dont la trajectoire s'avèrerait difficilement conciliable avec leur demande. S'ajoute à cela le risque d'échec d'un placement d'un jeune qui risque de mettre à mal la confiance établie avec l'entreprise concernée. Toute demande de travail qui ne se présente pas dans les catégories d'emploi constituées par les acteurs du marché du travail³ (entreprises, intermédiaires du marché du travail, consulting, etc.) se doit donc d'être réencastrée dans les possibles qu'offre le marché du travail à travers le service de placement de l'institution. Ceci se fait parfois directement lors du premier entretien où les jeunes réajustent d'eux-mêmes leur demande à ce que les conseillers leur exposent comme étant envisageable. Mais le plus souvent, ce réajustement a lieu au cours des interactions qui suivent et en particulier lorsque des propositions d'emploi concrètes donnent matière à négociation entre les deux parties.

A la suite de cette « clarification » du travail recherché ou plutôt parallèlement à cette séquence de l'entretien, les conseillers vont essayer de définir « la situation familiale et financière des jeunes ». Sans que cela réponde à une théorie systématique, le sentiment prévaut parmi les conseillers professionnels - qui s'appuient sur leur expérience au quotidien -, que proposer un emploi à un jeune qui revendique l'« urgence » de sa situation et ceci, en l'absence même momentanée de liens familiaux et de supports financiers, aboutit fréquemment à l'échec. Cette évaluation empirique incite les conseillers à explorer dans la discussion les sources de revenu des jeunes et par là, les liens tant familiaux qu'institutionnels dans lesquels ils s'inscrivent. La découverte de déficits de supports

¹ Le genre de travail recherché peut aller d'une définition très précise car correspondant à une qualification acquise au travers d'une formation ou d'une expérience à une sorte d'attente indéterminée souvent liée à l'absence d'expérience professionnelle (« je suis ouvert à tout »).

² Etant donné que ces deux derniers éléments (règles et état du marché du travail) passent par le filtre de la vision des choses des conseillers. Cette vision se construit en particulier à partir de leur expérience quotidienne au contact de la portion de marché de travail sur laquelle ils interviennent.

³ Ce qui est le cas de demandes dont l'engagement à terme dans un emploi n'est pas garanti. Par exemple comme observé plusieurs fois, des jeunes qui disent chercher un emploi fixe tout en formulant l'envie de développer un autre projet prochainement (vivre de la musique, recommencer une formation à plein temps, etc.) .

familiaux ou au contraire d'un surplus d'encadrement institutionnel entraîne alors de leur part la proposition de mobiliser le réseau social de Job Service, soit pour leur apporter une aide, soit pour mettre en commun les efforts de chaque institution qui intervient socialement auprès de la même personne.

Nous verrons à plusieurs reprises comment les conseillers professionnels mobilisent des *théories contingentes* telle que celle-ci qu'ils construisent à partir d'expériences vécues plusieurs fois avec des jeunes et du « sens pratique » développer au fil des années. Elles sont *contingentes* dans le sens où elles sont partielles et ne forment pas un système d'explications complexe total pour rendre compte de *toutes* les situations rencontrées, mais bien seulement de *certaines* situations qu'ils ressentent au moment de les rencontrer comme appartenant au même cas de figure. Un ensemble d'indices repérés sur le vif leur permet de dire quel type d'intervention sera nécessaire, ce qu'il faut éviter, à quoi il faut faire attention, etc. C'est l'expérience qui tient lieu d'explication. Ce sont donc des théories en acte qu'il est particulièrement important de comprendre pour saisir les processus de catégorisation à l'œuvre. Dans cette séquence de l'entretien, si les jeunes n'abordent pas le sujet des supports financiers d'eux-mêmes, les conseillers en parlent en leur faisant préciser, à partir des ruptures et des blancs qui s'immiscent dans leurs récits de parcours, de quelles ressources ils disposent. Quand leurs demandes de précision se heurtent à un refus ou à une réaction contrastée de la part des jeunes, les conseillers les justifient en se référant au monde du travail : « si je vous demande ça, c'est pour vous, c'est les questions que vous risquez d'entendre de la part de tout employeur ». Ainsi, la justification pour toutes ces questions qui vont au-delà de l'explicitation de la demande de travail proprement dite, c'est le marché du travail qui la fournit. Cet aspect est essentiel en ce qu'il met en évidence le point de référence principal de tout entretien dans le cadre de l'institution. A tout moment, les conseillers le convoquent soit pour contenir les récits qui dépassent les compétences du service¹, soit pour justifier certaines questions pouvant être ressenties comme indiscretes, soit encore pour donner une assise aux conseils divers donnés aux jeunes sur leurs démarches.

Ceci nous amène tout droit vers le quatrième thème abordé dans cette séquence de l'entretien, celui des ressources dont disposent les jeunes pour aboutir à ce qu'ils recherchent, que ce soit en termes de formation ou de recherche de travail. Dernier thème touché par les questions des conseillers professionnels, il s'inscrit cette fois clairement dans leur compétence d'intervenant social. A la fin de l'entretien, alors que la situation est globalement « cernée », les conseillers abordent ce sujet de la manière suivante : « Et vous de votre côté, qu'avez-vous déjà fait comme démarches ? ». Ils tentent ainsi d'évaluer les lacunes que peut receler l'approche des jeunes face au marché du travail et de la formation, et de les combler par des conseils en termes de « stratégies de recherche d'emploi ». Ces lacunes sont identifiées à la fois dans les modes d'accès au marché de l'emploi (connaissance des sources d'information sur les postes de travail disponibles, manières de prendre contact avec les entreprises (par lettre, téléphone, passage direct, etc.)) mais

¹ Par exemple lorsqu'un jeune évoque des événements personnels douloureux : inceste, sida, violence familiale, etc. Les conseillers, tout en orientant les jeunes vers des services « spécialisés », ramène la discussion vers la « question du travail » tout en prenant soin de distinguer les deux thèmes pour que les jeunes ne croient pas que ce qu'ils confessent puisse nuire à leur demande de travail.

également dans la manière de se dire face aux recruteurs. Ce dernier manque, les conseillers tentent de le combler en proposant aux jeunes de reconstruire leur parcours pour en faire un récit continu formaté au plus près des exigences du marché du travail, même dans le cas où l'enchaînement des événements qui le constitue est manifestement discontinu. Dit autrement, ils les encouragent à se dire et produire un récit de soi sous l'angle de la carrière professionnelle, les discontinuités du curriculum vitae disparaissant dans la continuité d'une narration tendue toute entière vers une fin appelée « projet professionnel ». Après avoir décousu, quand elle existait, l'unité apparente des discours des jeunes issue des mises en scène de début d'entretien, les conseillers aident les jeunes à recomposer leur parcours en changeant les façons de le formuler par une sorte de volonté de les socialiser aux règles du monde du travail. C'est ce dernier thème qui donne lieu à une discussion sur la nécessité ou non de se revoir pour un nouvel entretien. Les propositions d'aides pour confectionner un curriculum vitae ou une lettre, pour définir un projet professionnel ou pour mettre en place un « suivi » de plus longue durée devenant pour les conseillers les supports de ce travail de reformulation.

Nous avons suivi jusqu'ici le déroulement dans le temps des premiers entretiens mettant en rapport jeunes et conseillers professionnels. Cette description générale de la structure séquentielle de l'entretien doit nous permettre de nous concentrer maintenant sur le type de compromis auquel chaque interaction aboutit. Nous allons ainsi développer dans ce qui suit une typologie de ces compromis s'appuyant sur des exemples à notre sens représentatifs des types dégagés.

Des compromis appelés formes-travail

La fin du premier entretien donne donc lieu à un compromis, une sorte d'accord entre les deux parties sur le sens à donner à cette relation pour la suite. Ce compromis est le résultat d'ajustements mutuels. Comme nous l'avons décrit, les jeunes vivent une épreuve nouvelle dans laquelle « il s'agit de reconsidérer ses ressources, son identité et ses relations¹ » à partir des questions des conseillers. Pour les représentants de l'institution, l'interaction est à mener dans un cadre d'intervention visant à déterminer la demande « sous-jacente » des jeunes qui viennent s'inscrire pour l'adapter à ce qu'ils considèrent comme possible. Les ajustements entre les deux parties dans une telle distribution des traits constitutifs de l'expérience de la rencontre, ont pour but de dissiper les malentendus et les mauvaises interprétations sur le cadre pour aboutir à un accord minimal, temporaire et amené à être confirmé ou infirmé par les interactions à venir. Ces compromis sont aussi des engagements réciproques construits à partir des accords explicites et tacites qui ont accompagné l'interaction. En ce sens, ils peuvent être vus comme une ressource de l'action que jeunes et conseillers professionnels mobilisent pour réduire le potentiel conflictuel qu'est susceptible de réveiller ce rapport social particulier que nous avons décrit plus haut comme constitutivement inégalitaire.

Si cette intuition est juste, alors on doit pouvoir rendre compte de ces compromis à partir des traces écrites de chacune des rencontres. Dans cette recherche, j'en disposais de deux : les dossiers constitués par les conseillers après l'entretien, et les observations que j'avais

¹ Voir Isaac Joseph (1998 : 10).

réalisées pendant les entretiens mêmes et consignées dans un journal de terrain. Les dossiers présentent à chaque fois une *mise en récit des jeunes* (de leur « situation ») à partir des éléments de réponses obtenus par les conseillers en entretien. De l'autre côté, les observations, en plus d'offrir un compte-rendu des interactions, sont une mémoire du processus par lequel la matière de l'entretien se constitue en dossier. Elles ouvrent par là la boîte noire que referment les dossiers en objectivant et en catégorisant le face-à-face dans « sa réalisation continue d'activités concertées » (Garfinkel, 1967 : p.vii).

Ces deux types de matériaux m'ont permis de faire ressortir plusieurs formes de compromis que j'ai appelés *formes-travail*. Si j'ai choisi de faire apparaître le mot travail dans ce concept, c'est parce que ces compromis y font en tout point référence. C'est autour du travail que s'engage chaque négociation entre jeunes et conseillers et c'est cet objet discursif qui structure les dossiers. En effet, comme nous l'avons vu par ailleurs, c'est avant tout pour le service de placement que les jeunes viennent s'inscrire à Job Service. Dans le même sens, ce sont principalement les exigences du monde du travail qui guident les questions des conseillers professionnels. Mais la référence au travail autour de laquelle s'organisent les compromis ne va pas de soi. Les acteurs en présence ont à en produire le sens. Ils convoquent ainsi dans l'entretien de face-à-face les formes sociales que peut prendre le travail dans le monde social. C'est autour de ces formes socialement acceptables que la négociation s'établit. Le travail de conseiller visant alors à rapprocher les attentes des jeunes de ces formes-travail possibles. Mais en même temps, les jeunes participent, en résistant à l'enfermement de leurs attentes, à construire des *formes nouvelles* encore peu visibles institutionnellement dans le monde social. Nous avons donc bien à faire à une négociation où les jeunes cherchent à faire reconnaître leurs aspirations au travail en lien avec ce qu'ils vivent sur le moment, pendant que les conseillers cherchent à rapprocher ces attentes des ouvertures possibles du marché du travail.

J'ai donc construit les formes de compromis qui viennent d'être définies à partir des dossiers écrits par les conseillers et pour les conseillers¹ et des descriptions que j'avais réalisé des interactions dont ces dossiers rendaient compte. Le premier matériau - les dossiers - comprend toujours une rubrique appelée « situation initiale » qui relate après l'achèvement du premier entretien, le résultat de celui-ci. Ces récits d'institution constituent un assemblage toujours particulier d'éléments de réponse fournis par les jeunes de telle sorte qu'ils soient traitables au jour le jour par tous les conseillers. En tant qu'arrangements toujours particuliers, ils cristallisent dans l'écriture les tensions de l'entretien et rendent compte d'activités situées au travers de cinq éléments que nous avons déjà indiqués en partie :

- Une suite d'étapes ou d'événements institués autour de la formation et de l'emploi (*parcours*) ;
- Des éléments qui rendent compte du sens du parcours, du *projet* affirmé par les jeunes ou reconnu par les professionnels de manière sous-jacente à l'entretien ;

¹ Les dossiers sont aussi écrits *pour* les autres conseillers qui doivent à travers les quelques lignes de présentation de chaque jeune pouvoir « cerner la situation ». Au-delà des écritures personnelles, les dossiers produisent donc une *description* qui peut être lue par chacun comme une *instruction* ainsi que l'ethnométhodologie l'a mis en évidence.

- Des éléments qui rendent compte des supports financiers familiaux versus institutionnels des jeunes ;
- Des éléments qui rendent compte des démarches entreprises par les jeunes ou qu'ils ont à faire en relation avec le sens de leur trajectoire telle que définie précédemment ou en lien avec la recherche de supports financiers ;
- Des éléments qui rendent compte de l'ancrage possible du travail dans la vie quotidienne et dans la trajectoire des jeunes eu égard à tous les éléments qui précèdent ;
- Enfin, des aspects liés à l'entretien lui-même et au rapport qui s'est établi entre jeunes et conseillers et en particulier les règles explicites destinées à conduire les interactions à venir.

La présence/absence de ces éléments et la manière de les formuler contribuent à forger un récit chaque fois différent pour dire les jeunes en relation à l'institution. Ils exigent de la part des conseillers un travail de reformulation plus important lorsque l'entretien s'est fait plus saccadé et lorsque les jeunes n'ont répondu que par bribes à leurs questions. Dans ces derniers cas, les conseillers reconstituent un récit en donnant du sens à ces hésitations à partir de leur expérience d'intervenant. Inversement, lorsque l'entretien a donné lieu à un échange nourri de paroles, les récits reprendront plus abondamment les termes employés par les jeunes pour produire une narration de l'interaction. Ces deux tendances opposées de la reconstitution de récits sont à mettre en relation directe avec le caractère plus ou moins problématique du compromis auquel ont abouti les entretiens. En effet, un certain nombre d'entretiens ne parviennent qu'à un compromis imparfait qui reste suspendu aux relations à venir. Le décalage persiste entre les attentes de l'un et l'autre alors que la première rencontre se termine. Les conseillers ne sont pas parvenus au but de « clarification de la situation », ou si ils y sont parvenus, la situation leur paraît en *décalage* avec les exigences inhérentes aux offres des entreprises sans que les jeunes eux-mêmes ne s'en rendent compte. Les deux parties n'ont pas abouti à un langage commun pour dire la situation et faire en sorte qu'elle soit intelligible pour chacun. A l'inverse, les entretiens au bout desquels se dégage un accord autour d'un récit commun de l'interaction donnent lieu à une forme de compromis non-problématique. Chacun sait ce qu'il peut attendre de l'autre et le récit-compromis qui résulte de l'interaction est reconnaissable au regard du marché du travail.

La compétence qui permet aux conseillers de lire ces récits comme problématiques ou non problématiques, vient de ce qu'ils ont tous appris à faire de leurs entretiens (comme accomplissements pratiques) un compte-rendu interprétable comme tel par chacun de leurs collègues. C'est ici que le deuxième matériau dont j'ai parlé plus haut, et qui est inhérent à mon engagement dans l'institution comme travailleur social, prend tout son sens comme complément utile à la description des formes-travail. Mes observations et impressions propres rédigées à propos des face-à-face permettront de mettre à jour les procédures par lesquelles on fait *du social objectif* (les dossiers) à partir d'activités situées. J'utiliserai donc parfois volontairement ce matériel qu'est le journal de terrain en en restituant des parties pour saisir les formes-travail dans la logique de leur constitution. Cela nous donnera la possibilité d'inclure dans la description des formes de compromis, les aspects de négociation entre les deux parties. En particulier, nous pourrons mettre en évidence la relation au travail que défendent les jeunes en entretien face aux conseillers et qui disparaît

parfois des comptes-rendus d'entretien par effet de catégorisation du réel. L'essentiel du travail d'écriture des conseillers consistant en effet à créer un récit « utilisable » par les autres membres de l'institution, il se concentre sur le résultat de la négociation plus que sur le processus qui a amené à rapprocher les attentes de chacun.

En suivant cette méthode, je vais maintenant détailler huit formes-travail différentes en commençant par les moins « problématiques » au sens où nous venons de le définir, pour finir par celles qui apparaissent plus incertaines.

a) Le « petit-boulot ». Cette forme-travail non-problématique nécessite peu de mise en récit puisque celle-ci est donnée d'avance par le parcours des jeunes. Elle concerne en effet essentiellement ceux qui s'inscrivent dans un parcours de formation reconnu (étudiants, apprentis voire écoliers) et qui cherchent du travail durant les moments libres de cours (soirs et vacances). C'est le calendrier scolaire qui reconnaît certaines périodes comme susceptibles d'être investies par d'autres activités telles que le travail. En ce sens, cette forme-travail est immédiatement disponible à l'interprétation de la situation d'interaction. Elle ne demande que très peu de questions et de clarifications de la part des conseillers professionnels : le sens du parcours est donné par la formation entreprise¹ et le support financier de ce parcours est supposé venir principalement de la famille sans que le besoin de le préciser se fasse sentir en entretien. D'autre part, les démarches à réaliser dans ces situations de recherche de travail n'étant pas susceptibles d'influer sur le sens du parcours, elles ne réclament pas d'assistance particulière des conseillers et ne participent donc pas de la mise en récit. Sur les dossiers, seules figurent comme compte-rendu d'entretien les données nécessaires à définir le travail recherché (disponibilités, type de travail recherché, expériences de petits boulots précédentes, etc.). Le « petit-boulot » est en fin de compte la forme la plus simple et la moins problématique que peuvent revêtir les compromis. Ce caractère non-problématique se traduit également dans la moindre durée consacrée à l'entretien. La figure de « l'étudiant » a l'avantage pour les conseillers d'offrir aux employeurs une catégorie de main d'œuvre suffisamment « parlante » qui n'appelle pas de leur part des demandes de précisions. De même, elle procure aux jeunes une « forme identitaire », pour reprendre les termes de Dubar et Demazière (1998), dans laquelle ils peuvent se glisser facilement sans qu'on attende d'eux qu'ils se mettent en récit de manière élaborée (en détaillant par exemple les étapes de leur parcours). Elle n'appellent pas non plus de leur part qu'ils justifient cette demande de travail comme le montrent les reformulations exprimées par les conseillers sur un ton qui suppose l'attente d'une confirmation : « Vous cherchez du travail pour vous faire un peu d'argent ? ». Autrement dit, cela va de soi. La recherche de travail est bornée (les vacances) et elle est subordonnée à l'activité principale qui régule la vie des jeunes (la formation). Le « petit » boulot est ici opposé au « grand » travail qui prend l'essentiel du temps d'engagement dans la vie sociale.

L'évidence de cette forme-travail peut cependant être remise en question lorsque la recherche de ressources à travers le travail devient pour les jeunes une condition de l'exercice de leur activité de formation. A ce moment-là, le compromis ne peut plus se concentrer sur la forme du « petit-boulot » puisque la question pourrait se poser pour les jeunes (qui n'ont plus d'aides de leurs parents par exemple) d'être contraints de faire un choix entre ces deux activités que sont le travail et la formation. Ces situations

¹ Par exemple, un jeune qui fait une maturité est promis à une carrière par une haute école (université ou autre), un apprenti sera destiné à travailler dans la profession qu'il apprend, etc.

« marginales¹ » entraînent donc de la part des conseillers une typification différente qui pourra prendre d'autres formes (forme-parenthèse ou forme-urgence que nous développerons plus bas) du fait que la forme principale par laquelle elles se donnaient à voir a priori est précaire. Cependant, l'activité de formation garantit toujours aux jeunes concernés la possibilité de s'inscrire dans la forme du compromis que nous venons de décrire pour autant que leur situation ne les entraîne pas, par la suite, vers une relation au travail différente.

b) Le travail-profession. Cette forme-travail elle aussi fait appel à un type de récit spécifié à l'avance par les étapes institutionnellement définies du passage de l'école à l'emploi. Elle concerne des jeunes qui, au terme de leur formation, cherche un emploi de durée indéterminée dans leur domaine. C'est la profession apprise qui décide de l'entrée sur le marché du travail. Plus marginalement, c'est également cette forme de compromis qui résulte de la rencontre avec des jeunes qui ont déjà une certaine expérience professionnelle dans leur domaine et qui, tout en étant en emploi, souhaitent en changer. Nous trouvons là, à travers ces deux situations d'interaction, les conditions « idéales » de l'insertion professionnelle que l'ensemble des institutions de formation et les milieux économiques ont historiquement participé à définir. Les deux parties en présence se saisissent donc au cours de la discussion de cette forme-travail immédiatement disponible, qui fait du lien de cause à effet entre la formation et l'emploi son principe même, pour forger un accord. Le récit qui conclut l'entretien sera alors de ce type :

Corinne a terminé sa formation d'employée de commerce en juin de cette année et elle cherche un emploi dans son domaine. Elle ne souhaite pas s'inscrire au chômage pour l'instant. Elle vit toujours chez ses parents. Nous lui donnons des conseils sur son CV, des adresses d'entreprises susceptibles d'engager des employés de commerce et nous discutons des démarches qu'elle peut entreprendre de son côté.

Ce récit d'institution est non-problématique. Peu d'éléments suffisent à dire la « situation ». La fin de formation dit le parcours qui précède et la recherche d'emploi celui qui doit suivre en toute logique. Famille ou chômage sont reconnues comme les deux catégories de support financier qui s'imposent dans ce cas de figure. Le chômage comme envers de l'emploi (la formation étant garante d'une inscription future dans l'emploi) et la famille comme instance susceptible de prolonger son soutien au-delà du temps de formation. L'accord est soumis au hasard des propositions d'emploi correspondantes à la formation des jeunes et les conseils prodigués par les conseillers leur enseignent à se frayer un accès au marché de l'emploi de manière individuelle. Dans ce compromis, le travail se présente sous sa forme de *profession*. Il s'insère logiquement dans un parcours institutionnellement prédéfini (« je suis employée de commerce, donc je cherche un emploi dans le secrétariat »).

Au-delà du caractère général de cette forme-travail, elle donne lieu, du côté des jeunes, à des présentations de soi et à des attentes diverses. L'emploi (compris comme contrat à durée indéterminée) se présente en effet parfois *comme un but* à atteindre lorsque les jeunes se disent prêts à accepter des emplois temporaires en attendant de trouver un travail stable dans leur domaine. Leur demande de travail se fait « conciliante » et se veut « réaliste » : « Dans l'idéal, je cherche du travail dans mon domaine, mais je suis prêt à faire d'autres boulots en attendant de trouver ». Pour avoir discuté avec des amis ou pour avoir déjà

¹ « Marginales » dans le sens où plusieurs indices de ces situations renvoient en apparence à la forme-petit boulot (jeunes en formation), mais qu'elles s'en éloignent par d'autres (manque de supports financiers).

expérimenté la difficulté à faire valoir un parcours sans expérience face aux employeurs, ils adaptent leurs stratégies discursives à ce qu'ils perçoivent comme possible. L'emploi peut en revanche apparaître comme une *revendication* dans le discours de certains jeunes lorsqu'ils sont sûrs du ticket que leur confère leur diplôme pour entrer sur le marché du travail. Cette dernière situation se caractérise dans l'interaction par une présentation de soi qui a pour référence l'entretien de recrutement. Les jeunes se montrent alors uniquement sous l'angle de leur profil professionnel en donnant des précisions sur les secteurs les intéressants dans leur profession (par. ex. banques, assurances pour les employés de commerce) et en mettant en évidence leurs « atouts » et leurs « compétences » au-delà du diplôme et de l'absence d'expérience. Ils prennent à cœur leur rôle de « demandeur d'emploi » se présentant sous leur meilleur jour en utilisant le vocabulaire supposé adapté à l'entretien d'embauche. Pour ces deux types de comportements face aux conseillers, l'horizon du travail est le même (l'emploi), même si ils diffèrent dans la façon de concevoir le temps d'accès au but recherché. Les conseillers, pour lesquels la *profession* est le noyau de l'insertion professionnelle, se contentent, dans ces face-à-face, d'intervenir en enregistrant simplement la demande tout en mettant en évidence les décalages existant entre les revendications des jeunes et ce qu'ils peuvent effectivement proposer étant donné les offres d'emploi qu'ils reçoivent des entreprises.

En période de chômage important¹ cependant, les jeunes sont souvent contraints de reporter dans le temps leur entrée sur le marché du travail, en tous les cas en tant qu'employés en fixe dans le domaine de leur formation. La *forme-profession*, qui comme nous l'avons vu, s'appuie sur l'idée d'une correspondance plus ou moins immédiate entre la formation et l'emploi, se trouve de ce fait remise en cause par le prolongement de l'attente. Elle nécessite donc parfois d'être aménagée au fur et à mesure des interactions à partir de ce que les jeunes font de ce temps d'attente. Leurs « exigences » en entretien s'amenuisent à mesure que les échecs à trouver un emploi se répètent. Toute occasion de travail est alors à réfléchir et à peser. L'incertitude, une fois expérimentée, sert souvent de justification à l'investissement dans une activité moins valorisée mais concrète, au détriment d'un emploi attendu mais hypothétique.

Plusieurs stratégies² sont ainsi à relever dans ce *contexte d'ajournement forcé de l'entrée en emploi*. Une première que l'on peut distinguer par sa fréquence et la reconnaissance institutionnelle dont elle bénéficie, est le prolongement du temps de formation. Face à l'absence d'entrée immédiate dans l'emploi, la *temporalisation* du récit professionnel des jeunes change. L'emploi devient pour eux un but plus tardif qui nécessite de perfectionner leur formation de base, que ce soit par des cours de langues, la reprise d'une formation en cours d'emploi qui donne droit à un diplôme plus élevé, des stages non-payés, des emplois temporaires, etc. Ces récits d'adaptation trouvent leur pendant institutionnel en particulier à travers la politique affichée de l'administration du chômage. Celle-ci justifie en effet l'absence de correspondance immédiate entre la formation et le marché du travail par un déficit d'expériences et de compétences des jeunes, l'offre étant alors considérée comme une donnée à laquelle ils doivent s'adapter. La trajectoire linéaire de ces jeunes sortant de

¹ Comme ce fut le cas de 1997 à 2000, période pendant laquelle ce sont principalement faites les observations.

² Ce concept est utilisé ici et par la suite dans le sens d'un ajustement face à de nouvelles contraintes. Il se rapproche beaucoup plus de ce que Michel de Certeau nomme *tactique*. Nous reviendrons sur ce point dans la partie suivante de ce chapitre.

formation, reconnue auparavant comme garantie d'un passage sans problèmes de l'école à la vie professionnelle, se voit donc « diluée » dans le temps. Il leur incombe par conséquent d'en remplir les moments de latence. Dans le cadre des interactions qui nous occupent, le compromis forgé autour de l'accès à l'emploi par la *profession* peut alors changer de nature. Puisqu'il ne fonctionne pas, des aménagements deviennent nécessaires. C'est ainsi qu'un « petit boulot » alimentaire, si il est conçu comme susceptible de préparer une meilleure entrée sur le marché du travail, se transforme en une solution plus acceptable pour les jeunes. Envisagé ainsi, il n'est plus considéré comme un retour en arrière, il accompagne et prépare une meilleure insertion à venir. Tout se passe donc comme si la forme-profession, tout en restant en arrière-fonds des interactions se devait d'être ajustée tant dans sa nature (« la formation de base ne suffit plus ») que dans sa temporalisation (« l'insertion professionnelle est un processus qui prend du temps »).

Une seconde stratégie à relever parmi les jeunes fraîchement sortis de formation et en recherche d'un emploi stable en période de chômage, est celle du report dans le temps des confrontations négatives avec le marché du travail. A plusieurs reprises, alors que les conseillers suggèrent des démarches à faire en complément de celles qu'ils ont déjà réalisées, ils répondent à ces suggestions par un besoin de gestion du temps par étapes pour éviter de rendre totale l'incertitude. Quelques exemples vécus en entretien peuvent rendre compte de cette adaptation aux contraintes de la situation.

Je suggère à un jeune inscrit depuis peu au chômage et qui a terminé un apprentissage de mécanicien-électricien de s'inscrire à plusieurs agences intérimaires en lui donnant une liste de celles-ci. Il me répond qu'il s'est déjà inscrit dans l'une d'elle et qu'il préfère s'inscrire dans d'autres plus tard, s'il n'a rien trouvé d'ici-là (Journal d'enquête, mars 1999).

De même, une jeune fille qui vient de terminer l'école de commerce fait des offres spontanées. Alors que je lui donne d'autres adresses susceptibles d'engager des employés de commerce, elle me dit vouloir les garder pour plus tard, elle préfère attendre les réponses aux lettres qu'elle a déjà envoyées avant d'en envoyer d'autres ou de faire d'autres démarches (Journal d'enquête, mai 2000).

Cette manière de s'adapter à l'absence immédiate d'emploi permet aux jeunes de réduire l'incertitude. En la confinant à une partie seulement du marché du travail, ils la rendent maîtrisable. S'ouvrir à tout le marché et à tous les possibles accroîtrait en revanche leur vulnérabilité. Pour éviter que l'incertitude des conséquences de leurs démarches ne s'étende à tout ce qu'ils connaissent comme possibilités d'accéder à l'emploi, ils se réservent des portes de sortie, des solutions non encore explorées. A travers ces stratégies, on assiste à une redéfinition cette fois individuelle (et non plus institutionnelle comme la stratégie précédente) du retardement contraint de l'entrée sur le marché du travail. Ce temps d'attente est organisé pour que l'emploi puisse rester un but atteignable. Si la précédente stratégie allait dans le sens d'une recherche de reclassement en faisant du temps d'attente l'occasion de le réussir, celle que nous venons d'examiner tente de maintenir la *tension* de la recherche d'emploi (« cette fois ce sera peut-être la bonne ») en répartissant dans le temps les chances d'obtenir le travail attendu. Dans ce deuxième cas de figure, les temps de latence ne bénéficient d'aucune reconnaissance institutionnelle ; toute organisation qui traite du chômage jugeant la situation des personnes sans emplois à l'aune des démarches effectuées, un manque perçu dans la mise en application de ces démarches peut s'avérer suspect à leurs yeux. Il en est de même sur le marché du travail puisqu'un temps non-travaillé se doit d'être justifié en temps d'effort pour se rapprocher du travail. Le

compromis évolue donc ici aussi vers une temporalisation différente de la forme-profession telle que nous l'avons décrite plus haut. Mais se sont les jeunes eux-mêmes qui gèrent ces moments d'attente sans activité reconnaissable.

Nous venons de voir que cette forme sociale de référence qu'est la « profession », tout en restant opérante pour régler la compréhension entre les deux parties en interaction lors du premier entretien, pouvait perdre de sa validité pratique lorsque le temps d'accès à l'emploi se prolongeait. Des aménagements sont alors inventés soit individuellement soit institutionnellement pour donner du sens à ce prolongement de l'attente. Comme nous le verrons plus loin dans la description des formes-travail plus problématiques, ces ajustements peuvent ne plus être suffisants lorsque le temps passé à chômer en vient à disqualifier la relation entre formation et emploi. A ce moment-là les conseillers font appel à d'autres compromis que celui-ci pour rendre-compte de la situation des jeunes.

c) Le travail-parenthèse. Cette forme-travail se dégage d'entretiens mettant en scène des jeunes qui, après une première étape de formation accomplie (une maturité ou un apprentissage), cherchent du travail en attendant de définir ce qu'ils vont faire par la suite. Le travail recherché n'est pas forcément en phase avec ce qu'ils ont fait précédemment. Il sert ici de passeur ou de temps de réflexion vers l'exploration des possibilités du marché de la formation et de l'emploi. Cette rupture face au parcours « naturel » de la carrière professionnelle – dont la forme-profession dégagee précédemment rend bien compte – n'est en fait qu'une adaptation de celui-ci. Le temps de latence est en effet encadré par la fin de la première formation et le début de la formation supérieure qui va suivre, même si, pour les jeunes, celle-ci reste incertaine dans son contenu. Le type de récit convoqué dans les dossiers des jeunes sera de cet ordre :

Jacques a terminé sa maturité en juin. Il se donne cette année pour travailler et réfléchir à la suite. Il hésite à reprendre l'université ou une haute école l'année prochaine et ne sait pas très bien dans quel domaine. Est ouvert à tout. Vit chez ses parents qui le soutiennent financièrement.

Cette interruption du parcours de formation ne nécessite pas beaucoup de justification puisqu'elle se reconnaît sous l'expression souvent utilisée d'« année sabbatique ». C'est donc une parenthèse qui est d'autant plus valorisée qu'elle est mise à profit pour faire un meilleur choix et pour expérimenter le marché du travail avant de s'engager dans une filière de formation définitive.

Cette forme-travail est également convoquée dans les interactions avec des jeunes qui interrompent une formation qui ne leur convient pas et qui cherchent un travail jusqu'à la prochaine échéance d'inscription dans une nouvelle formation. Dans ces situations d'interactions, les conseillers professionnels sont attentifs à la « clarté du projet des jeunes ». Ils vont par leurs questions essayer de déterminer à quelle étape de concrétisation se trouve leur projet (si l'inscription dans une école pour l'année qui suit a déjà été entreprise, etc.). De cette manière ils s'assurent qu'il s'agit bien d'une *parenthèse* et que les jeunes restent inscrits dans un trajectoire dont la temporalité est reconnue institutionnellement (« je cherche du travail en attendant de pouvoir reprendre *telle* formation »). La répétition de ces ruptures ou le prolongement trop important de ces temps de latence entraînera cependant une redéfinition du compromis ; les trajectoires faites de coupures s'éloigneront en effet par trop des trajectoires institutionnellement reconnues.

A travers cette forme-travail, on peut percevoir une sorte d'adaptation des trajectoires traditionnelles à l'exigence moderne de construction de soi et de recherche d'authenticité¹. Ce temps-parenthèse serait alors l'occasion pour certains jeunes de se faire « entrepreneurs de leur vie » en prenant justement le temps de choisir parmi la diversité des possibilités d'entrée sur le marché du travail celle qui leur permettra de « se réaliser » au mieux professionnellement. Cette période est conçue et reconnue comme une période d'« enrichissement personnel » qui ne peut être que bénéfique pour la carrière professionnelle. Ce type de récit est fortement encouragé dans la rhétorique entourant la littérature sur le management des années 90 telle qu'elle a été analysée par Chiapello et Boltanski (1999). Les auteurs montrent comment ces discours performatifs créent de nouvelles conditions de possibilité pour motiver les jeunes cadres à s'engager dans ces carrières professionnelles. La rhétorique qui se construit autour du vocabulaire de la « mobilité », du « projet » et du « réseau » inaugure une forme d'engagement dans le travail qui fait de l'expérimentation et de la multiplicité des expériences un atout. En ce sens, le « retard » que prennent les jeunes dans le cursus de formation se transforme en avantage en référence à cette nouvelle « cité par projets ». Nous ne voulons pas dire par là que tous les jeunes avec lesquels le compromis prend la forme-parenthèse se situent d'emblée dans une perspective de carrière de cadre, mais cette rhétorique faite réalité que décrivent Boltanski et Chiapello peut tenir lieu de justification sociale nouvelle de ces trajectoires. Il y a un discours disponible socialement pour les justifier et même encourager les jeunes à faire ce qu'ils font (c'est-à-dire arrêter leur cursus pour « réfléchir à la suite »). Ce retardement du déroulement de la trajectoire professionnelle n'est cependant envisageable que pour des jeunes qui bénéficient de ressources suffisantes, notamment en termes financiers. La famille, si c'est elle qui joue ce rôle de support doit être en mesure de pourvoir à ces temps de latence imprévus².

d) Le travail-ajournement. Un peu à part dans l'ensemble des formes-travail, le *travail-ajournement* concerne essentiellement des jeunes en début de parcours de formation. Ils ont récemment terminé l'école obligatoire, en général dans les filières les plus dévalorisées, et viennent s'inscrire à Job Service la plupart du temps sur conseils d'institutions de formation (écoles professionnelles en particulier) ou sous pression de leurs parents pour que leurs enfants ne restent pas « inactifs ». S'ils arrivent par ce biais, c'est parce que souvent, ils ne sont pas parvenus à entrer dans un cursus de formation dans le temps imparti par les institutions d'aides à l'entrée en apprentissage (préapprentissage qui suivent directement la scolarité, années scolaires supplémentaires, etc.). Ils vivent souvent la rencontre du premier entretien à Job Service sur le mode scolaire dans le prolongement des rôles attendus du milieu scolaire. La nouvelle institution qu'est Job Service se présente pour eux comme une étape de plus de l'après-scolarité. Bien sûr les règles changent, mais elles restent dictées par des adultes. C'est un nouvel endroit où l'on « s'occupe d'eux ». Ils expriment d'ailleurs très bien ce sentiment de continuité à travers cette phrase plusieurs fois entendue lorsqu'ils ponctuent le récit de leur parcours : « Maintenant je suis chez Job Service ». Cette phrase

¹ Voir sur ces questions, Ehrenberg (1998), Giddens (1991).

² En termes financiers bien sûr, mais en termes de valorisation également. L'adhésion des parents, notamment de milieux populaires à ce type de pratiques ne va pas de soi. L'inactivité, ou le retard pris dans un cursus de formation, sont parfois considérés comme un manque d'engagement de la part des jeunes et surtout comme un retardement du moment de leur indépendance. Ce qui entre en contradiction avec le modèle populaire d'entrée dans la vie active qui encourage une entrée rapide sur le marché de l'emploi.

prononcée parfois avec un mélange de soulagement et d'amertume révèle un besoin de sentir appartenir à une entité en même temps qu'elle dit la déception de ne pas être intégré, comme leurs pairs, à un cursus « normal ».

C'est ici qu'un travail de négociation sera nécessaire, puisque, comme nous l'avons vu à plusieurs reprises, l'institution ne procède pas par régulation *collective*. Elle n'est pas une entité encadrante de type scolaire dans laquelle les jeunes seraient suivis collectivement dans un lieu partagé en commun. La volonté est au contraire de personnaliser l'accompagnement en essayant de réguler *individuellement* le passage de l'école à la vie professionnelle. La négociation commence donc souvent par une phase d'ajustement des attentes qui excède très largement le cadre du premier entretien. Cette construction pas à pas d'un cadre de compréhension commun est orientée normativement vers « l'autonomie » des jeunes dans leurs démarches de recherche d'une formation. Les conseillers attendent des jeunes qu'ils sollicitent leur aide de manière autonome en essayant petit à petit d'annuler tout contrôle sur les démarches effectuées. Ils essayent de construire un rapport de confiance sur le registre de la réciprocité (« tenez-moi au courant de vos démarches »¹). Le passage d'un mode de vie dicté par les institutions (en particulier l'école) à une prise en charge individuelle de sa propre vie se présentant pour les jeunes comme une véritable épreuve sociale, les conseillers professionnels interviendront dans les premières interactions au travers d'une combinaison de langage éducatif et de rhétorique du partenariat. Cette double approche se traduira du côté « éducatif », par le maintien dans une première phase d'un contrôle plus important sur les démarches qu'ils effectuent : en particulier, en rappelant les jeunes régulièrement entre deux entretiens ou lorsqu'ils ont manqué un rendez-vous, pour mobiliser de leur part un compte-rendu de ce qu'ils ont accompli jusque-là. Si la demande des jeunes a trait également au travail, alors les conseillers la ramèneront volontairement à une demande secondaire, subordonnée aux efforts nécessaires pour se réinscrire dans un processus de formation. Ils dissuadent ainsi les jeunes de s'engager dans un travail qui mobiliserait tout leur temps au quotidien. C'est en ce sens qu'on peut dire dans ce compromis négocié que *le travail est ajourné*. Seuls quelques petits boulots pourront leur être proposés sur un mode éducatif, pour « apprendre les règles du marché du travail », mais l'essentiel reste, pour les conseillers, du côté de la recherche d'une formation.

Cette difficile alchimie de la transformation de ces relations de type « éducatif » en relations de collaboration est le résultat, dans le temps, du respect du rapport de réciprocité. Il est par exemple important du point de vue des conseillers professionnels (dans l'une de ces *théories en acte* dont nous avons parlé plus haut), de proposer de temps en temps des petits emplois à des jeunes pour lesquelles les démarches apparaissent comme une véritable contrainte et où la relation d'aide reste sur un niveau discursif, afin de « débloquer la situation ». Les propositions concrètes de travail (parce qu'étant palpables dans leurs conséquences pour les jeunes) ont pour fonction d'engager la relation dans la dépendance

¹ Une autre manière de construire, par la réciprocité, un lien dans la durée, se retrouve également dans la « méthode » d'accompagnement des conseillers : dans les situations où des entretiens supplémentaires sont prévus, les conseillers vont demander aux jeunes de faire une démarche jusqu'au prochain entretien (écrire leur CV, téléphoner à une entreprise, une institution, etc.). De leur côté, ils promettent également de faire une démarche complémentaire. De cette manière, ils maintiennent l'équilibre entre les deux parties, sortent d'exigences purement scolaires (« faire des devoirs pour la prochaine fois ») et font en sorte que la prochaine entrevue ait un intérêt tangible pour eux.

réciproque. Les conseils des professionnels seront d'autant plus écoutés et mis en application qu'ils s'accompagnent, comme dans une sorte de relation don/contre-don, de propositions qui changent leur vie au quotidien. Cet aller-retour entre mode éducatif d'accompagnement et mode de partenariat, permet donc de maintenir une relation avec les jeunes dans la durée.

Revenons donc au moment du premier entretien pour voir comment, à partir d'un exemple de situation d'interaction, on peut analyser la formation du compromis évoqué ici.

Aujourd'hui, j'ai reçu une fille de 16 ans qui a fait pour quelques mois le préapprentissage puis s'est fait renvoyée pour cause d'absentéisme. Elle vient à Job Service sur le conseil d'un conseiller aux apprentis de l'école professionnelle où a lieu le préapprentissage. Elle connaissait Job Service de nom, le fils d'une collègue de sa mère y est déjà venu et une copine lui en a également parlé. Elle vient donc au rendez-vous. Elle ne semble pas vraiment savoir ce qu'on fait, ce qu'on peut faire avec elle, ni ce qu'elle fait là. Elle a terminé le préapprentissage il y a à peine une semaine. Elle pensait qu'elle allait trouver une place d'apprentissage au terme de cette formation et elle se retrouve d'un coup sans horizon temporel. Je remarque qu'elle n'est pas au courant pour les possibilités de petits boulots qu'offre Job Service et j'ose à peine lui poser les questions habituelles qui n'ont pas de lien direct avec son parcours (salaire, etc.). Le décalage est total, il faut créer quelque chose, une relation d'aide qui ait du sens. J'arrête là pour ne pas trop surcharger et fixe un nouveau rendez-vous pour parler de son dossier de candidature et donner le temps de rendre possible cette relation d'intervention. Je me surprends encore à lui demander vers la fin de l'entretien (par peur d'avoir passé à côté de quelque chose) si elle a une idée de ce qu'elle veut faire dans l'immédiat. « Non, me dit-elle, elle ne sait pas vraiment, j'ai fini le 13 janvier et on m'a dit de venir là... » (Journal d'enquête, janvier 1999).

Ce qui apparaît dans cet extrait du journal de terrain¹, c'est la difficulté à construire un sens à l'entretien lorsque les réponses des jeunes sont brèves, lorsqu'ils ne disent pas d'eux-mêmes et de manière autonome leur parcours et cela, même sur sollicitation des conseillers. « On m'a dit de venir là... » dit bien justement que jusqu'ici son parcours, la suite des événements vécus sur le plan scolaire et pré-professionnel, lui étaient dictés de l'extérieur. Jusqu'ici aussi, le pouvoir de dire sa trajectoire était attribué aux parents, aux enseignants et à toutes les personnes susceptibles de juger du juste parcours des jeunes. Que les règles affichées de Job Service soient celles de *l'autonomie de la demande d'aide* ne change rien à la difficulté pour les jeunes de se réapproprier le pouvoir et la capacité de dire sa trajectoire, surtout lorsqu'elle est l'histoire d'une relégation (filiales scolaires dévalorisées, classes de préformation pour rattraper une entrée ratée dans le monde de la formation, etc.). C'est au contraire une nouvelle épreuve. Il s'agit cette fois, après avoir été exclu de la voie normale du système de formation, de se réinscrire dans une trajectoire socialement acceptable par un effort personnel de reformulation de son parcours. C'est le travail que proposent les conseillers en aidant les jeunes à construire un « projet professionnel ». Mais dès la première interaction, ce sont les acteurs de l'institution eux-mêmes qui initient ce récit professionnel à partir des bribes de réponse des jeunes et, plus tard, à l'aide du point de vue

¹ Extrait de journal des débuts de mon activité comme conseiller professionnel. Les retranscriptions de mes doutes de débutant face à l'application différenciée d'un cadre suivant les jeunes en face desquels on se trouve, donne beaucoup d'informations sur les écarts et les décalages entre les attentes des jeunes au moment de s'inscrire et le cadre institutionnel. Ceux-ci apparaissent moins au regard de l'observateur lorsque ces décalages sont rapidement « maîtrisés » par des acteurs sociaux plus expérimentés. Ils m'auraient également échappé plus facilement si j'avais commencé ce journal après trois ans d'expériences.

des adultes qui les ont suivis lors de leur cursus précédent (ici dans le secteur de préapprentissage d'une école professionnelle). Ils disent les jeunes pour construire un sens à l'interaction. Les dossiers de l'institution gardent ainsi la trace de ce récit initial qui sera consigné de la manière suivante :

Marie-Anne vient d'interrompre son préapprentissage. Elle a été renvoyée pour cause d'absentéisme. Elle ne participait pas à tous les cours à cause de ses « maux de tête ». Elle est venue à Job Service par un conseiller aux apprentis d'une école professionnelle. Actuellement, elle ne sait pas très bien ce qu'elle souhaite faire. Elle voulait faire vendeuse, mais après plusieurs stages, elle n'est plus très sûre de vouloir faire cette profession. En discutant avec elle, elle nous dit être aussi intéressée par les métiers du bureau. Nous lui proposons de nous revoir pour faire un dossier de candidature et mettre en place un projet professionnel. De son côté, elle fait un CV et nous regardons pour des adresses dans la vente et le domaine commercial. D'autre part, avec son accord, nous contacterons le conseiller aux apprentis qui lui a conseillé de venir à Job Service (extrait de dossier).

Ce récit tente de réinscrire à l'avance le monde vécu des jeunes (qui s'exprime en entretien à travers des hésitations, une écoute polie, des doutes et des réponses brèves) dans une filière professionnelle possible. Le contact avec le représentant de l'institution qui l'encadrerait précédemment (la préformation) vise à faciliter le « formatage » d'un récit au plus près de ce qui est considéré comme possible pour elle. Les démarches proposées par les conseillers professionnels sont alors conçues pour encadrer la mise en acte d'une telle projection professionnelle. Le travail est absent de ce compromis, il est mis de côté pour lui construire au préalable un réceptacle possible, une trajectoire susceptible de le recevoir. Cette forme-travail est non-problématique en ce sens que le décalage observé dans l'interaction n'est pas attribuée par les conseillers à la difficulté à « clarifier la situation », mais à l'insuffisante maturation du « projet professionnel » que cette jeune fille, en début de parcours, ne serait pas en mesure de formuler lors du premier entretien. C'est un compromis sans négociation. Les jeunes sont délestés du pouvoir de dire s'il est bien ou non pour eux. Ils sont mis en position d'accepter ou non ce qu'on leur propose. Devant leurs difficultés à produire un récit public d'eux-mêmes, les conseillers s'emparent des réponses et des indices qu'ils parviennent à découvrir lors de l'entretien pour substituer au « silence » des jeunes un récit d'institution. Le travail de formulation des conseillers professionnels est ainsi beaucoup plus important lorsque l'échange direct sur les attentes et exigences de chacun s'avère difficile dès la première rencontre. Les décalages ressentis sont à combler par une sorte de récit-diagnostic qui dessine des pistes possibles pour les interactions à venir. Les jeunes sont, paradoxalement, à « cadrer » pour les amener à se dire petit à petit de manière autonome.

e) Le travail-contrainte. Sébastien Schehr parle de « temps capté » pour qualifier l'expérience de certains jeunes face au travail. Le fait de travailler représenterait pour eux une contrainte qui puiserait dans leur « temps créatif », seul important à leurs yeux¹. Cette expérience vécue des jeunes, nous la retrouvons exprimée dans certaines interactions observées avec les conseillers professionnels. Dans ces face-à-face, le compromis négocié met effectivement en scène des jeunes qui, en parallèle d'un projet, souvent culturel (groupe de musique, danse, peinture, etc.), se doivent de trouver du travail pour subvenir à leurs besoins voire pour répondre à l'exigence de leurs parents. Ces projets prennent

¹ Voir Sébastien Schehr (1999, pp. 232ss)

l'essentiel de leur temps ou, en tous les cas, ils aimeraient leur donner toute la place. Le travail dans ce cas est considéré comme une ressource nécessaire en même temps qu'une contrainte qui les arrache à leur principale activité. Leur attente est de ce fait difficile à expliciter face aux conseillers lors du premier entretien. Comment dire à la fois qu'on cherche du travail et que ce n'est pas là le plus important ? Comment faire comprendre que leur engagement dans le travail sera subordonné à un autre engagement, celui de leurs projets culturels ? Dans ce type d'interactions, les acteurs en présence ne tiennent pas à leur disposition un récit tout prêt leur permettant de se comprendre mutuellement et de parvenir à un accord. Le temps productif étant essentiel dans la structuration des rapports sociaux – en ce qu'il régit de fait tous les autres temps de la vie quotidienne - une inversion de cet ordonnancement temporel ne bénéficie pas d'emblée d'une caution sociale immédiate. L'envie de faire de son temps propre celui à partir duquel on organise sa vie se trouve ainsi en marges des repères traditionnels d'entrée dans la vie adulte qui, au contraire, visent à subordonner les aspirations des jeunes à un ordre social donné. En ce sens, ces entretiens apparaissent aux conseillers professionnels comme problématiques¹. Leur référent étant le temps imposé des entreprises (« j'ai besoin de quelqu'un qui s'engage pour une certaine durée et jusqu'au bout ! »), une demande de travail qui n'est pas clairement disposée à s'intégrer au plus près des exigences des entreprises devient aléatoire. Elle nécessite d'être « recadrée ». Prenons donc un exemple pour aider à comprendre ce qui se joue dans ce type de face-à-face.

Un jeune de 18 ans, Bastien, vient aujourd'hui au rendez-vous. Il a fait une école privée d'ingénieur du son à Lausanne. Ensuite, il a fait un an de stage dans un studio d'enregistrement à Genève. Il vient de les terminer. Il vit actuellement chez ses parents. Il recherche des petits boulots à 50% pour voir comment il peut trouver quelque chose dans son domaine. Il me dit avoir éventuellement des possibilités dans un centre culturel alternatif à Lausanne. On lui a dit qu'ils cherchaient quelqu'un, bénévolement, pour aider dans la partie technique de certains concerts. Je ne suis pas à l'aise dans l'entretien, j'essaye de trouver un prétexte pour qu'on se revoie. Je sens bien que cet entretien ne suffira pas à éclaircir sa situation : il n'est pas très clair sur ce qu'il veut faire par la suite, il se fourvoie quand il parle de ses démarches. Quand je lui pose justement la question des démarches entreprises, il me dit ne pas avoir vraiment cherché de petits boulots, et il ne semble pas comprendre que je lui pose tant de questions. Pour maintenir le contact, je trouve le prétexte du CV (dont j'explique très mal l'utilité, et avec le recul je ne comprends pas très bien l'utilité qu'il peut avoir pour lui) et je lui propose de me renseigner auprès d'un théâtre afin de voir s'ils cherchent des machinistes. Vague impression d'être passé à côté. Quand je questionne mes collègues plus expérimentés, ils ne semblent pas donner autant d'importance que moi à cet entretien peu clair et me proposent : « il faut essayer de lui proposer un petit boulot. » (Journal d'enquête, mai 1999)

Bastien semble considérer le travail comme un mal nécessaire en attendant d'explorer les possibles et de trouver à s'en sortir avec l'activité qui lui tient à cœur. Le caractère

¹ Le caractère problématique étant à considérer, comme nous l'avons vu plus haut, non pas comme quelque chose d'inacceptable pour les conseillers professionnels, mais comme nécessitant un travail de « clarification » et de suivi plus important. Même si les conseillers partagent le fait d'être prêts à considérer tout projet en lien avec le travail, ils se doivent comme médiateurs de ramener la demande des jeunes aux exigences qu'ils relayent du marché du travail. Le compromis forgé dans ce cas essentiellement par les conseillers et comme « par défaut » ne permet pas d'organiser clairement les interactions à venir et en particulier, celles qui concernent les propositions de travail.

hypothétique du moment où cela sera possible, l'importance primordiale accordée à l'engagement dans des activités hors-travail, tout cela met le conseiller professionnel en position de doute sur les véritables « motivations » à travailler du jeune en face duquel il se trouve. Doute aussi sur les chances qu'a Bastien d'accéder à un travail rémunérateur dans un monde social qui apparaît peu codifié professionnellement. Doute enfin sur la capacité du jeune concerné à se rendre compte du peu de fiabilité des contacts qu'il a tissés pour la réalisation de ses aspirations (« faire de ce monde son métier »).

Tous ces doutes, le premier entretien ne permettra pas de les dissiper. Il est trop ténu pour assurer un rapport de confiance qui permettrait de les dire et d'obtenir une réaction permettant l'ajustement entre les attentes de Bastien et les exigences de l'institution. C'est que l'institution ne fonctionne pas seulement comme contrainte disant le possible et l'impossible. Elle ne procède pas seulement à partir d'exigences. Elle se donne aussi pour rôle de ramener les aspirations des jeunes à une forme institutionnellement acceptable. De les ramener à un temps social reconnu en définissant des étapes à la réalisation de leurs aspirations et en organisant les envies, les rêves et les projections de soi dans la durée. Or, ce travail serait rendu impossible si, lors du premier entretien, des limites définitives étaient énoncées en réponse aux attentes des jeunes. Elles participeraient par là-même à disqualifier ces attentes et à rendre improbable toute relation dans le futur. Cette fin de non-recevoir n'est donc pas applicable dans une institution comme Job Service sous peine d'empêcher totalement le travail éducatif qui constitue l'autre face de son activité. Le premier entretien sert au contraire dans ce cas à créer une relation particulière de dépendance avec les jeunes susceptible de remplacer pour un temps leur absence d'inscription dans une filière professionnelle qui pourrait elle-même assurer l'orientation de leur trajectoire¹. Les outils pour y parvenir, pour le débutant que j'étais dans cette pratique professionnelle, sont peu nombreux, les ressources de l'expérience n'étant pas mobilisables. Comment convaincre une jeune dont la recherche d'un travail n'est pas la première préoccupation de se revoir pour faire un CV et améliorer ses connaissances du marché de l'emploi ? Comment le pousser à faire des démarches de son côté alors que manifestement, en s'en remettant au hasard des propositions d'emploi de l'institution, il se libère de la contrainte que représente pour lui la recherche de travail ? La solution que me soufflent mes collègues à ce moment-là et que petit à petit l'expérience m'apprendra à appliquer, consiste à faire des propositions d'emploi un outil pour créer ce lien. Sans donc (donc sans proposition concrète), les jeunes ne se sentent pas redevables de quoi que ce soit face à l'institution et les exigences des conseillers n'ont aucune légitimité. Les propositions d'emploi permettent ainsi aux conseillers de mettre les discours des jeunes à l'épreuve de leurs comportements (en cas de problèmes lors d'un travail effectué) ou face à leurs contradictions (lorsqu'il y a refus des propositions d'emploi). « Essayer de lui proposer un petit boulot », c'est laisser le temps décider de la relation et de l'accord auquel elle va aboutir. Cette forme-travail rend compte d'un *compromis anticipé* que seules les interactions à venir seront en mesure de confirmer. Mais de ce fait, elle reconnaît également une forme de relation possible avec des jeunes hors carrière professionnelle qui font de l'expérimentation individuelle de certains secteurs (souvent artistiques) leur ligne biographique principale. En ce sens, cette forme-travail laisse la place, plus l'âge

¹ Comme pour les formes-travail ci-dessus : forme-profession en particulier.

biologique des jeunes augmente¹, à la reconnaissance de pratiques incertaines dirigées vers des domaines moins codifiés que le marché du travail « traditionnel ». Elle se rapproche de ce que Dubar appelle « précarité identifiante » qui caractérise des conduites « d'exploration incessante d'un milieu professionnel, à travers des expériences courtes, mais enrichissantes (Dubar, 2000 : p.126) ». A la fois disponible socialement et problématique dans les rencontres entre jeunes et conseillers, cette forme-travail fait du temps qui passe la condition de sa reconnaissance.

f) Le travail-expérimentation. Contrairement à la précédente forme-travail, celle-ci met en scène des jeunes qui, après plusieurs échecs dans des formations - que ceux-ci soient liés à un niveau scolaire insuffisant ou à un choix insatisfaisant - ne savent plus comment s'orienter sur le marché de la formation. Leur attente de réalisation personnelle est principalement dirigée vers le marché du travail, mais les difficultés rencontrées à l'atteindre par les filières de formation requises et les besoins d'indépendance ou de faire face seul à ses exigences de consommation, les encourage à affronter immédiatement le monde du travail. Cet affrontement *anticipé* est ressenti comme nécessaire par tous, mais à partir de ressources totalement différentes : parfois de jeunes dont les parents reconnaissent cette période de moratoire (en leur offrant leur aide en attendant qu'ils « trouvent leur chemin »), ou à l'inverse, de jeunes qui se trouvent en porte-à-faux avec leur famille. Au moment de se présenter chez Job Service, seuls la situation des deuxièmes apparaîtra comme problématique aux conseillers. En effet, l'expérimentation, lorsqu'elle se planifie (« je me donne une année pour voir les possibilités du marché du travail »), se rapproche tout à fait de la forme-travail parenthèse déjà soulevée plus haut. Au contraire, lorsque la demande d'expérimentation n'est pas limitée dans le temps et lorsque les jeunes l'expriment sans pouvoir l'intégrer dans un « projet », elle pose problème. Les conseillers vont alors essayer de repérer des indices qui permettront de leur apporter des clefs de compréhension face cette « incapacité » à se projeter dans l'avenir. Si l'existence d'un projet donne la caution pour les conseillers qu'au bout de l'itinéraire existe la volonté de se « stabiliser », ce n'est pas le cas dans les entretiens qui mobilisent cette forme-travail. Dans ces cas-là, c'est le besoin de changement qui se donne plus à voir : « j'aime pas rester dans le même emploi plus de 6 mois », « j'ai besoin de bouger », « il faut que ce soit varié pour ne pas s'ennuyer », etc. Cette *recherche de mouvement*, si elle se trouve en phase avec une partie du marché du travail précarisé qui fait du temporaire son mode de gestion du personnel, va toutefois à l'encontre de la norme de l'engagement professionnel qui traverse tout le monde du travail organisé en filières professionnelles. Prenons un exemple pour voir comment se rencontrent ces attentes.

Patrick a fait une partie de sa scolarité dans des écoles privées puis il l'a terminée en section pré-professionnelle. A la suite de cela, il a commencé un apprentissage de polymécanicien qu'il a interrompu après un an et demi. Il me dit que c'est parce qu'il « ne voulait plus faire de théorie à l'école ». Il rajoute quand même que l'entreprise dans laquelle il faisait son apprentissage voulait le garder car c'était le meilleur apprenti. A la suite de ça, il a travaillé 3 mois dans une entreprise de la région comme polisseur et il a de nouveau arrêté ce travail

¹ Ainsi, plusieurs jeunes qui ont une longue histoire de relations avec Job Service et qui s'inscrivent dans le monde artistique (musique, danse, par exemple), continuent de venir pour chercher des petits boulots temporaires dans les moments où leur activité principale ne leur fournit plus les ressources nécessaires. Leur âge (souvent près de 30 ans) leur assure aux yeux des conseillers la maturité nécessaire que n'auraient pas les plus jeunes comme Bastien.

car il n'aimait plus l'ambiance (il parle des relations entre les employés, du chef d'atelier). Il me dit que maintenant il ne veut plus faire de formation, il veut voir les « différentes possibilités sur le marché du travail ». J'essaye de lui parler de formation, de la difficulté à trouver des emplois intéressants sans diplôme, mais il ne fait qu'écouter poliment en me faisant comprendre « qu'il a déjà donné ». A la fin de l'entretien, j'ai l'impression qu'il va poursuivre son chemin sans que l'on puisse avoir de poids sur la suite de sa situation. Je sens de manière diffuse qu'il pourrait vite « virer »... (Journal d'enquête, février 2000)

L'entretien aboutit ici à une sorte de non-lieu. Il apparaît difficile de lui proposer des emplois sans prendre le risque de le voir les interrompre en cours de route. En même temps, dans le premier entretien, rien ne permet d'accrocher la relation pour la maintenir dans la durée et pour assurer, comme dans la forme-travail précédente, la possibilité de « socialiser » les attentes des jeunes. Cette fois, le décalage tient à l'« immédiatisme¹ » qui caractérise cette volonté « d'expérimenter ». L'intérêt réside pour Patrick dans le changement, dans le passage d'une activité à l'autre, dans ce qui se vit sur le moment. Chaque fois qu'il s'agit de s'inscrire de manière durable dans une filière professionnelle déterminée, il y a refus de s'engager. Seul le profit immédiat d'une nouvelle expérience compte et la liberté de choisir le moment de passer à autre chose, lorsque la nouveauté perd de son intensité, que les relations deviennent pesantes et que « l'ambiance » n'est plus celle « du début ». La « théorie » que dispensent les écoles professionnelles, c'est tout le temps passé à ne pas « vivre quelque chose ». Cet « immédiatisme », c'est aussi celui de l'argent, du revenu immédiat permettant d'accéder directement et sans médiation (celle des parents par exemple) au monde de la consommation². C'est encore pour d'autres, la manifestation d'une attente d'ascension sociale rapide face aux entreprises, qui se rêve sous le mode de l'accès à des postes à responsabilité, à une variété plus grande de tâches, etc. Ces manières de s'envisager dans le travail renversent complètement la temporalité traditionnellement prescrite par le modèle salarial, à la fois défendu par les instances de formation, les entreprises et les syndicats.

En sachant que l'offre disponible sur marché du travail pour les jeunes qui n'ont aucune formation à faire valoir reste plus dur et plus précaire, les conseillers tentent de différer cette entrée directe en leur proposant de réfléchir à une insertion par étapes. Dans ce cas, Patrick écoute poliment les conseils, en attendant que ça passe, comme si ce discours lui était familier³. C'est ce qu'il vit actuellement qui l'amène à faire ces choix et non une solution hypothétique au bout d'une formation où le scolaire pourrait lui rappeler ses échecs passés. Cet entretien n'est donc pas parvenu à un accord. Le conseiller n'a pas pu amener Patrick à formuler ses attentes dans un espace-temps plus lâche ; ce qui aurait mieux correspondu aux manières de se dire professionnellement qui sont à disposition et reconnaissables sur le marché du travail et, par là, traitables sans délai par l'institution. Il y a donc, ici aussi, *différemment du compromis*. La porte est laissée ouverte si Patrick change d'avis ou revient sur ses choix immédiats. En fonction des propositions d'emploi, des

¹ Voir Kessler et Golbert (2002) sur ce concept.

² Cette attente face au travail se retrouve en particulier beaucoup parmi les jeunes qui ont un petit passé de délinquant, en particulier suite à des vols.

³ Et il l'est effectivement puisque sa maman nous appellera quelques jours plus tard pour nous demander si on ne peut pas faire quelque chose pour lui faire faire une formation. Un de mes collègues répondra qu'on ne peut pas « forcer les jeunes à faire une formation ».

« essais » seront entrepris avec lui pour « faire avancer la situation » et avoir à nouveau prise sur sa trajectoire¹.

En fin de compte, cette forme-travail donne à voir une *expérimentation par défaut* qui constitue l'envers négatif de l'expérimentation dont rendait compte la forme-parenthèse et, dans une moindre mesure le travail-contrainte. Par défaut, car cette stratégie des jeunes reste la seule possible pour continuer de maintenir un quelconque rapport à leurs aspirations face à un monde social qui réduit leur accès à la périphérie du marché du travail. Cette expérimentation-là ne trouve pas à se légitimer comme la précédente. Elle ne bénéficie pas de ressources langagières pour se faire connaître et reconnaître. Mais en même temps, le contact avec une institution comme Job Service invente de nouveaux modes de reconnaissance en marge des règles du jeu du monde du travail. Même si elle reste très localisée, cette relation crée donc un espace de reconnaissance possible.

g) Travail-urgence. Cette forme-travail se repère lorsque les conseillers reçoivent des jeunes dont l'expérience vécue est le reflet d'une *trajectoire en pagaille*. L'instabilité provoquée par les événements qui balisent leur parcours les rend vulnérables à chaque nouvelle situation où ils ont à se mettre en scène. Ces événements se bousculent dans leur vie au quotidien à tel point qu'aucune prise de distance n'est plus possible. Tout se passe comme si les jeunes n'avaient plus aucune ressources leur permettant de maîtriser le temps, de faire des projets, d'entreprendre quelque chose et de négocier. Reste le corps qui exprime cette incapacité à contrôler quoi que ce soit dans leur vie présente. La demande se fait donc *urgente* face aux conseillers. Le travail est une option parmi d'autres pour sortir de cette urgence du besoin. Voyons, dans les exemples qui suivent, comment peuvent se dérouler ces face-à-face.

J'ai reçu ce soir Estella en entretien. Elle a 19 ans et est suivie par les services sociaux. Elle avait terminé sa scolarité dans un foyer pour adolescentes. A la suite de cela, elle a été orientée vers la préformation qu'elle a interrompue en cours de route car elle voulait « sortir d'institution » et ne « travaillait pas beaucoup ». Par la suite, ses parents l'ont poussé à faire des cours de secrétariat dans une école privée qu'elle a arrêtée également car elle se sentait « sous pression ». Il y a trois mois, elle a fait les examens d'entrée à l'école de commerce, mais sans les réussir. Elle arrive en retard au rendez-vous, le regard perdu, préoccupé. Je la fais un peu attendre pour régler des offres en cours. En arrivant dans la salle d'entretien, je vois qu'elle a tout pris ce qu'il était possible de prendre comme informations : documents parlant du CV, des modèles de lettres de postulation, de l'information sur le chômage, etc. Elle a vraiment tout pris et me demande si elle peut les emporter. Pendant l'entretien, alors que j'essaie de voir ce qu'elle a déjà fait comme démarches par rapport à sa formation (elle veut suivre des cours du soir pour réessayer d'entrer l'année prochaine à l'école de commerce), elle s'énerve et dit qu'il y a une partie des cours qu'elle ne peut pas suivre dans le centre de formation auquel elle s'est adressée, elle parle de l'école de commerce l'année prochaine puis, dans la même phrase, me demande si on a quelque chose, « un petit boulot, n'importe ». Elle insiste et quand je lui pose des questions en rapport au travail, « parce que vous cherchez depuis maintenant ? », elle s'énerve et me dit : « Bien sûr je suis là, je ne suis pas partie en vacances, donc je cherche ! » Comme je lui réponds que je ne comprends pas pourquoi elle s'énerve, elle me dit en commençant de pleurer que rien ne marche, qu'elle attend une réponse pour un « appart » depuis un mois et qu'elle aimerait vraiment partir du

¹ Nous verrons dans la suite de ce chapitre comment les séquences suivantes d'interaction (les « suivis de jeunes ») sont utilisées à reporter la formation d'un compromis sur la durée.

foyer dans lequel elle vit en ce moment. Elle dit pêle-mêle qu'elle ne sait pas ce que ça va donner pour ses cours, qu'elle n'a pas droit à une bourse, qu'elle aimerait se débrouiller toute seule et ne plus avoir à faire aux services sociaux. « Je n'ai rien de stable, j'en ai marre de rien faire, j'ai envie d'apprendre... » (Journal d'enquête, août 1999).

Cet autre exemple qui suit montre une situation différente pour laquelle la même forme-travail sera convoquée :

Entretien aujourd'hui avec Camille qui a 22 ans. Désécurisant ! A peine m'étais-je assis qu'elle me dit : « Ben voilà, je cherche du travail quoi ! » et, comme pour appuyer ses paroles, elle me met sous les yeux toutes ses attestations de travail en m'expliquant tout avec une certaine résignation et un grand détachement désillusionné. Quand j'essaye de comprendre sa situation, ce qu'elle a fait depuis la fin de sa formation, elle me dit : « de toute façon c'est toujours la même chose dans ces agences, on remplit plein de papiers, on nous pose plein de questions et on ne nous propose rien ! » Début d'entretien difficile où j'essaye de fixer des limites, de reprendre la main (elle me dit : « vous pouvez lire sur mon CV, il y a tout dessus »). Elle sort complètement du cadre habituel (où c'est moi qui fixe le déroulement de l'entretien) et elle impose sa colère, sa résignation dès le départ (elle mange des bonbons qu'elle prend dans un cornet en plastique de manière nerveuse pendant qu'on discute). On parle beaucoup de son CV. Dans un premier temps, elle est réfractaire aux remarques que je lui fais : « Moi je ne veux pas faire tout ce blabla que font les autres, de toute façon, ils (les employeurs) liront bien ce qu'il y a dedans ». Comme pour se protéger, elle met une distance énorme avec le monde du travail. Ses émotions, ses sensations prennent toute la place... Elle a arrêté un emploi « car de toute façon ne connaît rien à l'optique » (elle travaillait chez un opticien juste avant de demander à s'inscrire à Job Service). Elle alterne depuis 4 ans chômage et quelques boulots qui se sont toujours révélés être des échecs pour elle (Journal d'enquête, septembre 1999).

Les décalages entre attentes sont ici importants. Aux questions que le conseiller a besoin de poser pour « saisir la situation » afin d'agir en connaissance de cause, répond l'agacement des jeunes filles. Elles ne comprennent pas pourquoi on leur pose « encore » des questions. Dans le cas de Camille parce que sa situation lui paraît claire (« tout est écrit là ») et dans celui d'Estella parce que mes questions montrent que je ne me satisfais pas du récit qu'elle relate. Les relances sonnent comme un manque de confiance qu'on leur accorde, comme un rappel des stigmates qui leur apparaîtraient à chaque fois qu'elles se présentent face à une instance de jugement (organes de formation, administration du chômage, service social, entreprises, etc.). Dans la première situation d'Estella, le travail, « n'importe lequel », est le moyen pour sortir de la dépendance aux services sociaux et de sortir du lieu qui rappelle cette dépendance (le foyer). Seul compte le travail comme pourvoyeur de ressources propres face à l'absence actuelle de maîtrise autonome de ses besoins. Considéré comme porte de sortie possible de sa situation, le travail doit être immédiat. Estella ne comprend pas en ce sens les règles de l'institution¹, ni qu'on lui demande de confirmer qu'elle cherche bien du travail. Dans le deuxième exemple de Camille, le travail est devenu une revendication, un dû qui ne nécessite aucune justification ou discussion supplémentaire. Camille refuse de se mettre encore en scène (le « blabla ») pour en obtenir un. A son CV, doit correspondre un travail dans lequel on utilise ce qu'elle sait, ce qui est « écrit ». L'urgence tient ici au refus des formalités et de toute médiation pour parvenir au travail. Son long parcours à la recherche d'un emploi susceptible de reconnaître ses compétences,

¹ Ici, les règles s'énoncent ainsi : venir s'inscrire pour dire ce qu'elle cherche comme travail et attendre que les propositions lui soient faites plus tard.

les échecs qui sont autant de dévalorisations, tout cela a contribué à défaire ses attentes à tel point qu'elles ne s'expriment plus que sous la forme de l'exigence. Les réponses floues ou différées à sa demande ne sont plus acceptables pour elle. Elle inverse le cours de l'entretien. C'est elle qui impose sa demande et c'est au conseiller de répondre clairement si oui ou non il peut y accéder. Elle dépouille ainsi l'interaction de toute sa théâtralité, ce qui la met symboliquement et réellement à distance de tout accès à l'emploi qui passe justement par la mise en récit de soi.

Ces interactions problématiques appellent de la part des conseillers un certain nombre de vérifications, notamment pour s'assurer que ces situations « ne cachent pas d'autres choses » que l'entretien n'est pas parvenu à déterminer. Des « indices » leur permettent alors de « creuser » les situations. Par exemple, le réseau institutionnel dans lequel ces deux jeunes filles sont insérées (foyer, services sociaux) indique quel genre de problèmes peuvent venir s'intercaler entre elles et le marché du travail. Ou encore, les « trous » ou « ruptures » de leur parcours se présentent comme des zones d'ombre susceptibles d'expliquer à la fois leur comportement en entretien et leur situation actuelle. Pour les conseillers, il importe que ces éléments soient abordés avec les jeunes pour évaluer avec eux ce qu'ils impliquent « par rapport au travail ». Si ce n'est pas possible dès le premier entretien, ces thèmes se doivent d'être repris pas la suite, pour autant qu'une relation se crée sur la durée. Les moyens de créer cette relation, ou de *créer la dépendance*, comme nous l'avons nommé plus haut, sont de deux ordres. La première manière de procéder passe par le travail : il s'agit pour les conseillers de « tester » les jeunes. « Tester » signifie qu'ils vont leur proposer un travail en leur demandant, s'ils sont intéressés, de rappeler à une certaine heure sous le prétexte de l'attente de confirmation de la demande de l'entreprise. Le résultat du « test » (le jeune fait défaut ou appelle à la bonne heure) devient alors pour les conseillers un outil pour juger de la capacité des jeunes à intégrer le travail dans leur vie quotidienne. Cette indication leur permet également, dans les interactions avec les jeunes, de passer du discours aux actes, en faisant des contradictions que leur comparaison produit, un appui éducatif (mise en évidence face aux jeunes des exigences du marché du travail, des normes et de leur transgression, etc.). La deuxième manière d'établir une relation au-delà du premier entretien, passe par l'inscription de cet interaction particulière dans le réseau social que les acteurs de l'institution peuvent convier à la résolution de la situation. Dès la première rencontre, les conseillers proposent de contacter la ou les personnes avec lesquelles les jeunes sont également en rapport (services sociaux, éducateurs, administration du chômage, etc.) pour se mettre d'accord sur les solutions à mettre en œuvre dans leur situation. Cette façon d'intervenir permet de constituer un système d'interrelations dont les jeunes sont le centre. Ainsi, ces derniers auront à rendre compte des mêmes choses face à toutes les instances. La convocation de tiers réels en entretien permet de départiculariser l'interaction et de la réinscrire dans un espace de dépendance où leurs actes ont des conséquences visibles.

Comme les deux forme-travail précédentes, le travail-urgence ne résulte pas d'un compromis négocié aboutissant à un accord clair pour les deux parties. C'est un compromis anticipé qui n'est pas proposé comme tel aux jeunes. Non pas parce que toute vérité n'est

pas bonne à dire aux jeunes dans le face-à-face¹, mais parce que d'une part, le jugement que les conseillers renverraient aux jeunes pourrait mettre fin à l'entretien et prêter la « mission » que s'est fixée l'institution², et, d'autre part, parce que prévaut la conviction parmi les intervenants que la situation des jeunes « change vite » et que le temps peut jouer en faveur d'une relation aboutissant à un accord. Cette théorie en acte fait du temps un allié important pour rapprocher les jeunes, sinon d'une trajectoire professionnelle stable, du moins d'un récit de soi *professionnellement acceptable*. Les coulisses de l'entretien ou l'arrière-fonds représentationnel du praticien qui anticipe son futur travail d'accompagnement, se matérialisent en partie dans les dossiers où le conseiller arrange les indices repérés en cours d'entretien, dans un récit qui reconstruit à l'avance une possible solution. Cette *invention* de solution sera mise à l'épreuve dans les interactions qui suivent le premier entretien. Le travail-urgence se présente ainsi paradoxalement comme un impossible compromis qui oblige les conseillers à émettre des hypothèses dans le « vif » de l'entretien tout en se donnant le temps, par les méthodes que nous venons de décrire, de les vérifier dans la durée pendant laquelle subsistera la relation. Cette forme-travail n'est donc reconnue paradoxalement qu'à travers son impossible accomplissement, par le milieu social dont c'est précisément le travail d'intervenir sur les « problèmes » qui empêchent les jeunes de se conformer à une trajectoire légitimée.

h) **Le travail-essai** : Cette dernière forme-travail abordée réfère à l'idée maintenant répandue dans le champ du travail social depuis le début des années 90, qu'il faut inventer des paliers en amont de l'entrée sur le marché du travail pour des personnes qui n'ont pas la « capacité » à un moment donné de s'intégrer dans un cadre professionnel normal. Il s'agit moins selon cette conception de l'intégration professionnelle de travailler sur une filière professionnelle particulière que de rapprocher les individus des exigences du monde du travail dont ils sont de fait éloignés. Cette forme-travail se situe à la limite de la médicalisation des difficultés sociales. Elle constitue des espaces de travail protégés de la dureté des rapports de travail habituels. Dans le cadre de Job Service, cette forme-travail sert de ressources dans un certain nombre de situations-limites pour le cadre de l'institution mais qui n'apparaissent le plus souvent pas problématiques. Les toxicomanes, les jeunes qui ont eu des « problèmes psychiatriques » ou ceux qui ont un handicap physique sont ceux pour lesquels cette forme de compromis est le plus souvent mobilisée.

Dès le premier contact en entretien, il est très difficile de parler avec Adèle. Elle me répond par oui ou non en semblant gênée par mes questions. Je suis en position de devoir proposer moi-même des récits de ce qu'elle veut faire ou de ce qu'elle attend de Job Service. Après avoir interrompu une école de culture générale, elle est partie 6 mois comme fille au pair en Allemagne. A son retour, elle a passé deux ans dans un foyer éducatif pour jeunes. Je ne parviens pas à aborder ce qui s'est passé tant elle paraît fragile. Le retour sur sa trajectoire et « ce qu'elle a fait » sont les seules données sur lesquelles j'ai l'impression de pouvoir mettre du sens. Dans cet aller-retour entre mes propositions et ses réponses, courtes, elle me parle de vagues projets, aller à Bâle chez sa sœur pour travailler dans une ferme « bio » et essayer de trouver quelque chose là-bas. J'y lis peut-être à tort un besoin de s'éloigner de ses parents. On finit par convenir de l'inscrire pour des petits boulots, ponctuels, et qui

¹ Ce qui, dans les deux situations ci-dessus, consisterait à dire par exemple que l'institution prendrait trop de risques à leur proposer tout de suite un emploi étant donné que quelque chose n'est pas clair dans leur situation.

² C'est-à-dire d'aider et d'apporter des soutiens à tous les jeunes qui ont des « difficultés d'insertion professionnelle ».

n'impliquent pas trop de contacts avec les gens. On se met d'accord sur une avancée par étapes (Journal d'enquête, mars 2001).

Tout en étant difficile du point de vue de la communication, cet entretien aboutit à un compromis clair. Adèle ayant du mal à définir ses attentes dans une situation telle que la rencontre de Job Service, c'est sur l'unité minimale des propositions d'emploi, le « petit boulot ponctuel », que se noue un compromis. Ce dernier permet de reconnaître à Adèle un lien possible avec l'institution et le marché du travail. Par la même occasion, le conseiller se donne la possibilité de voir venir et surtout de voir comment évolue la « situation » de Adèle pour continuer de l'accompagner au-delà de ce premier entretien. Se rassurer sur l'entourage social de la jeune fille et son inscription dans un réseau d'aide (ici le foyer éducatif en particulier), c'est en quelque sorte faire de son intervention quelque chose de marginal, en faire « un plus » face à une situation déjà compliquée. La confrontation au marché du travail, même si elle est brève, est susceptible de débloquer la situation et de la faire avancer petit à petit vers la formulation d'un projet professionnel. Un peu comme pour le travail-ajournement ci-dessus, l'absence d'un récit de soi sous l'angle de la carrière professionnelle autorise les conseillers à énoncer eux-mêmes leurs interprétations sur la position qu'occupe Adèle par rapport aux attitudes, discours, comportements et motivations qu'ils perçoivent comme étant nécessaires à l'entrée sur le marché du travail. Tout en rendant possible l'expression d'un besoin de travailler, la mobilisation de cette forme-travail dans la rencontre des jeunes reste donc dans la périphérie de l'activité de Job Service.

Synthèse : des formes-travail à plusieurs vitesses

Au terme de la présentation de ces différentes formes-travail qui m'ont paru pouvoir être dégagées de la multiplicité des entretiens, il importe d'en rappeler les enseignements principaux. Premièrement, il convient de redire que toutes les situations de face-à-face observables dans le cadre de Job Service ne sont pas des interactions hors-monde. Une grande partie de l'activité des acteurs en présence consiste à donner un sens social à cette rencontre. Les compromis qui en résultent - que nous avons appelés formes-travail - sont fondateurs des relations à venir entre les jeunes et les représentants de l'institution. Ils ont pour objet de référence le travail ou, plus précisément, le travail en tant qu'il peut prendre place dans la vie quotidienne des jeunes. Cet objet de négociation est ce qui relie dans l'entretien les jeunes avec leurs attentes propres et les conseillers dont les exigences traduisent les règles du marché du travail. Les protagonistes chercheront ainsi à lui donner une forme socialement acceptable qui soit susceptible de rapprocher attentes et exigences. Pour cela ils vont, quand cela est possible, convoquer en situation des formes sociales déjà existantes pour formuler un récit commun de la « collaboration ». C'est le cas des formes-travail suivantes : le « petit-boulot » qui fait référence à la carrière d'étudiant, le « travail-profession » que le discours politique sur l'adéquation formation-emploi reconnaît pleinement et le « travail-parenthèse » auquel la rhétorique de la « formation-tout-au long de sa vie » (life long learning) offre une justification sociale nouvelle.

A côté de ces trois formes de compromis qui trouvent leur légitimité dans le réservoir des discours et des pratiques du monde environnant (marché du travail et de la formation, politiques sociales, etc.), on a vu se dégager d'autres formes-travail se caractérisant par leur

indécision. Cela signifie que l'équilibre trouvé au terme de l'entretien est précaire. On pourrait dire que la relation n'a d'autres ressources d'intelligibilité que celles que les acteurs en jeu lui donnent dans l'interaction. Les conseillers ont pour seul appui à disposition leur expérience et leur savoir-faire relationnel. C'est à l'aide de ces recettes d'institution qu'il vont essayer de préparer dès la première rencontre la formation d'un compromis légitime à venir. Le temps prend alors une importance toute particulière puisqu'il devient l'allié d'un travail social qui ne peut se dérouler que sur le long terme. La théorie mobilisée par les conseillers suggère que « l'insertion professionnelle des jeunes est un long processus » qui ne se réduit à aucun calendrier. A divers degrés, les trois formes-travail concernées par cette indécision sont le résultat de cette manière de construire les interactions avec les jeunes dans un temps plus lâche que le calendrier institutionnel. A un degré moindre, le « travail-contrainte » repousse dans le temps la reconnaissance d'un compromis plus en phase avec les exigences du marché du travail. Mais en même temps il reconnaît en quelque sorte dans les attentes des jeunes un mode de vie « artistique » possible. Le « travail-expérimentation » quant à lui reflète un décalage important entre les attentes « immédiates » des jeunes et l'exigence d'inscription du travail dans un « projet » que lui opposent les conseillers. Cet écart ne devient acceptable pour les acteurs de Job Service qu'à travers leur conviction selon laquelle le temps est susceptible de « stabiliser » les jeunes. Enfin, le « travail-urgence » représente la forme la plus précaire puisqu'elle réduit le sens de l'interaction à cette interaction elle-même. L'essentiel du travail des acteurs en présence consistant à « tenir la relation » et à la réguler afin qu'elle se conforme aux règles minimales des conventions de face-à-face. Ce travail s'accompagne dans ce sens de l'invention de solutions dans l'urgence pour faire en sorte que la relation ne s'arrête pas là. A travers ces face-à-face problématiques, l'institution donne donc, et c'est là un deuxième enseignement, la place en son sein à des attentes et à des manifestations d'urgence face au travail qui, si elles ne trouvent pas de réponses immédiates, trouvent à s'exprimer sans y être rejetées. De ce fait, Job Service se convertit ici en un *espace de reconnaissance de la précarité*.

Entre ces deux façons de parvenir à des formes-travail socialement acceptables, qui se différencient entre elles par leur manière d'organiser les compromis dans le temps, apparaissent encore deux formes-travail n'appartenant ni vraiment à l'une ni totalement à l'autre. Il s'agit d'abord du « travail-ajournement » qui concerne les plus jeunes à l'égard desquels le jugement d'immatunité rappelle, certes dans un contexte et avec des terminologies différents, toutes les formes de tutelle qui ont toujours accompagnés cet âge charnière¹. Même si un écart subsiste entre les jeunes et les conseillers lors du premier entretien, il n'apparaît pas problématique. D'une part parce que cet écart est difficile à exprimer pour les jeunes, et d'autre part parce que les conseillers l'attribuent à un manque de maturité qu'il faudra accompagner. Ainsi, cette forme-travail prend une configuration particulière qui ne s'apparente ni à une filière professionnelle possible, ni totalement à l'univers du contrôle et de la tutelle propre à l'enfance. Elle invente un entre-deux qui vise à socialiser petit à petit les jeunes sortant de formation au monde professionnel. Toujours dans cet entre-deux, on peut également ajouter le « travail-essai » dont nous avons montré

¹ A commencer par les différentes Eglises catholique et protestante qui ont fait des mouvements de jeunesse une instance de contrôle moral des adolescents hors de l'école (Thiercé, 1999). Plus récemment, les éducateurs comme corps de profession se sont vus chargés de cette tutelle dans des domaines spécialisés (justice, social, etc.).

l'ancrage dans le champ sémantique de l'insertion qui est né en Suisse dans les années 90. De la même manière que la forme-travail précédente, le travail-essai ne s'inscrit pas dans le cadre du suivi traditionnel de l'aide sociale comme il ne figure pas à l'appui d'une filière professionnelle facilement délimitable. Il se présente plutôt comme un « sas » dont la particularité est de travailler sur la capacité des personnes à retourner dans une trajectoire professionnelle dont elles sont sorties ou dans laquelle elles ne sont jamais entrées. Ces deux formes-travail rendent ainsi compte de vides entre-deux étapes institutionnellement reconnues (entre école et formation professionnelle, entre aide sociale et vie professionnelle) qui sont investis par l'institution dans les entretiens avec les jeunes concernés pour reconstruire des espaces d'accès au marché du travail.

A travers l'analyse rapprochée des interactions et des ajustements interindividuels qui ont lieu dans les premiers entretiens entre les jeunes et les conseillers, nous avons donc pu dégager des formes typiques de rencontres. Elles sont « typiques » dans le sens où elles relient au-delà des face-à-face particuliers, les aspirations des jeunes avec les « catégories officielles » retraduites par les conseillers. Nous avons donc à faire à des configurations d'interactions qui peuvent être regroupées selon les catégories sociales mobilisées pour en rendre compte. Cependant, il ne faut pas oublier que nous traitons ici d'entretiens en tant qu'activités situées. Cela veut dire que l'approche était statique, sans perspective diachronique¹. Pour cette raison, nous allons maintenant voir de manière générale, ce que font les conseillers et les jeunes de ces formes de compromis sur la durée.

3. Les « suivis » ou les interactions qui suivent le premier entretien

Les séquences d'interactions qui suivent le premier entretien peuvent, selon les personnes, s'avérer inexistantes au-delà du moment initial de face-à-face ou, à l'inverse, se prolonger sur plusieurs années. Elles découlent bien évidemment soit d'un appel ou d'une demande des jeunes, soit de sollicitations des conseillers (pour proposer un emploi ou faire le « suivi d'une situation »), mais elles résultent surtout du compromis négocié en entretien comme nous l'avons décrit précédemment (l'accord défini dans le premier entretien débouche sur d'autres entrevues). A cet égard, nous avons pu observer de manière générale² que c'est dans les trois premiers mois après la première entrevue que se concentre l'essentiel des interactions. A la suite de cette période, les contacts sont plus espacés, ne sont plus considérés comme nécessaires (suite à une reprise d'emploi ou de formation) ou relèvent d'une « mise à jour des dossiers³ ». Cette répartition dans le temps des contacts nous suggère plusieurs interprétations. La première que l'analyse de données quantitatives nous permet d'avancer, est que les jeunes retrouvent rapidement une solution qui, à leurs yeux,

¹ Même si à bien des égards, on peut considérer ces formes-travail qui décrivent ici des classes d'interactions semblables, comme des compromis successifs qui découleraient du suivi d'une seule personne et qui retraceraient les interactions à des étapes différentes de son parcours. Certains jeunes font en effet appel à l'institution à différents moments de leur trajectoire. Ce qui peut entraîner la mobilisation de formes-travail diverses correspondant aux différents moments des rencontres.

² En particulier statistiquement lors d'une analyse que j'ai réalisé sur plus de 300 dossiers de jeunes de neuf mois à une année et demie après leur inscription. Cette vision quantitative permet de rendre compte de flux globaux qui passent par le filtre de l'institution. C'est un complément particulièrement intéressant pour voir comment, au delà des interactions à deux, se « gère » une collection d'individus passant par le même service.

³ Ces « mises à jour » se font le plus souvent par lettres envoyées aux jeunes avec lesquels aucun contact n'a été établi depuis un certain temps.

les dispensent de continuer à faire appel à l'institution. A leurs yeux, cela signifie que la solution trouvée est sur le moment suffisante et que rien ne les oblige à continuer la relation avec les conseillers et ceci, quelle que soit la solution et l'origine de cette solution¹. C'est le besoin du moment qui conditionnera une nouvelle prise de contact. Une deuxième interprétation possible de l'éparpillement des contacts après les trois premiers mois qui suivent l'entretien du début, c'est qu'une grande partie des compromis négociés ne nécessitent pas de suivi particulier. Une fois établis, ils fonctionnent sans que la relation qu'ils sous-tendent soit à rappeler fréquemment par l'une des deux parties. Chacun sait ce qu'il peut attendre de l'autre. Le dossier est la trace du compromis et suffit au fonctionnement quotidien de l'institution. Les jeunes savent que leur demande est suspendue aux propositions qui seront à disposition des conseillers. L'absence de contacts après la formation de compromis ne signifie donc pas l'absence de relation. Celle-ci est latente et susceptible d'être rappelée si l'objet qui la fonde, la forme-travail, se concrétise par une proposition. Les contacts sont à la mesure des propositions en rapport avec le compromis. Ces considérations nous amènent tout droit vers une troisième interprétation : celle du primat de la nouveauté sur l'ancienneté. Par cette formulation, nous suggérons que l'activité de « service de placement », qui occasionne la plus grande part des contacts, sélectionne sur la durée les compromis les moins risqués au détriment des formes-travail problématiques, mêmes si les personnes concernées par ces dernières sont inscrites depuis plus longtemps dans l'institution. Cela signifie que l'absence de contacts relevant de propositions d'emploi durant les premiers mois, réduit la probabilité qu'ils aient lieu plus tard. Le temps passé sans contacts avec l'institution joue en quelque sorte en défaveur des jeunes.

Ces interprétations de la gestion que fait l'institution des contacts avec les jeunes dans le temps réclament un retour à l'analyse microsociologique pour comprendre comment ces mécanismes observables a posteriori se construisent au quotidien dans les rapports entre les conseillers et les jeunes. La compréhension de ce phénomène de concentration des relations dans les trois premiers mois passe certainement par la distinction opérée précédemment pour la présentation des formes-travail : certaines sont l'aboutissement d'accords se suffisant à eux-mêmes (formes-travail non-problématiques) alors que d'autres, tendues entre deux systèmes d'attentes – celui des conseillers et celui des jeunes - sont suspendues aux interactions à venir (formes-travail problématiques). De ce fait, les séquences d'interactions qui suivent le premier entretien ne revêtent pas le même sens dans les deux cas et n'impliquent pas le même « suivi ». Il importe donc de revenir un instant à chacune de ces deux options d'accompagnement pour éclairer de manière plus globale ce que ces « suivis » nous apprennent sur les rapports sociaux qui se jouent entre jeunes et institution.

¹ La « solution » est une manière propre à chacun de concevoir son expérience actuelle comme solutionnant ce qui apparaissait comme insatisfaisant. Elle ne correspond pas forcément à ce que les conseillers considèrent comme solution qui pour eux signifie la fin satisfaisante d'une histoire d'intervention ; la satisfaction se mesurant à l'aune de leurs propres critères d'insertion professionnelle. Par exemple, le fait de trouver un petit boulot peut être sur le moment suffisant pour un jeune et en ce sens justifier que les contacts s'arrêtent là ; alors que pour les conseillers, un petit boulot n'est qu'une expérience qui ne devient constructive que si elle s'intègre « dans un projet à plus long terme ». En ce sens, un « suivi » serait encore nécessaire.

Des suivis différenciés

Les situations d'interaction non-problématiques tiennent à leur disposition, comme nous l'avons montré plus haut, un récit qui fait sens pour chacun et qu'il suffit de mobiliser en entretien pour aboutir à un accord. Les compromis négociés établissent alors clairement le type de relations à venir. Cependant, ce sont les compromis d'un instant, celui du face-à-face. Pour qu'ils se confirment, leur actualisation et leur mobilisation dans une situation concrète s'avèrent nécessaires. L'épreuve des propositions d'emploi se présente en ce sens comme le lieu principal à partir duquel s'observent les changements de compromis ou, le plus souvent, leurs ajustements. Il faut parler à la fois de la manière qu'ont les conseillers de « vendre » des propositions d'emploi ne correspondant pas au compromis ou étant en deçà de celui-ci¹, et du contraire, c'est-à-dire de leur manière d'agiter le compromis face aux refus des jeunes de propositions de travail qui correspondent a priori pleinement à la forme-travail définie lors du premier entretien². Ces modes d'interventions permettent aux conseillers d'obliger les jeunes à redéfinir leur récit en conformité avec leurs exigences d'intermédiaire du marché du travail. Si cette redéfinition n'est pas assez claire ou sort a priori des formes-travail acceptables, alors un autre entretien est exigé pour clarifier les choses et continuer la relation ou, dit autrement, reformuler l'inscription pour rendre le dossier « institutionnellement traitable ». Le suivi des conseillers consiste en cet aller-retour entre un maintien de leurs exigences et un renforcement de la relation, entre réaffirmation des règles et empathie, entre compréhension et éducation. Les formes-travail évoluent sans cesse, prises entre ces différentes tensions. Mais malgré les changements, elles continuent d'orienter les interactions successives, les téléphones entre jeunes et conseillers, les nouvelles rencontres, etc. Les dossiers servent par là de mémoire à ces interactions que les conseillers réactivent pour réinscrire tout nouvel échange dans les registres déjà définis lors des premiers compromis.

Il en va autrement des situations problématiques. Comme nous avons pu le remarquer plus haut, le premier entretien n'aboutit pas à un accord. De ce fait, les conseillers doivent travailler à rapprocher les attentes des jeunes de ce qui est possible, selon eux, en rapport au marché du travail et de la formation. Cependant, ce travail ne peut souvent pas se faire dès le premier entretien sous peine de voir la relation révéler son potentiel conflictuel et éteindre toute possibilité de créer un lien social par la suite. Dans ce rapport asymétrique où l'institution et ses représentants décident seuls de la suite à donner aux attentes des jeunes, ces derniers pourraient en effet également décider de mettre fin à ce rapport, même si pour eux les conséquences sont plus importantes. Nous touchons là à un enjeu essentiel de l'institution pour laquelle chaque entretien est l'occasion d'étendre son champ d'action et de répondre à sa raison d'être principale, c'est-à-dire aider les jeunes, même quand ils ne sont pas « prêts », à rejoindre petit à petit une *norme d'existence* qui passe par leur inscription dans une carrière professionnelle. L'extension de l'influence de l'institution et l'importance qu'elle accorde à la *personnalisation* du suivi supposent ainsi une négociation délicate avec les jeunes qui soit suffisamment satisfaisante et « accrocheuse » afin de créer

¹ Par exemple lorsque les conseillers proposent un emploi temporaire d'employé de bureau à un jeune sortant de formation d'employé de commerce qui ne désireait que des propositions d'emplois fixes dans son domaine.

² Situation contraire à la précédente où le même jeune sortant de sa formation d'employé de commerce refuserait un emploi fixe dans son domaine parce qu'une fois concrète, lui apparaîtrait d'autres exigences qui n'avaient pas été abordées lors du premier entretien (déplacement trop important, secteur pas intéressant, etc.).

une relation minimale permettant des les ramener petit à petit vers la norme. La conflictualité est donc fondatrice de cette rencontre où deux systèmes d'attentes se trouvent dans l'impossibilité immédiate de trouver un accord.

Sous peine de mettre fin immédiatement à la rencontre, un minimum d'accord entre les attentes des uns et les exigences des autres est ainsi nécessaire pour envisager la possibilité d'un compromis dans le futur. Nous avons vu que les formes-travail problématiques se caractérisaient par l'anticipation d'un accord éventuel - à venir et non encore confirmé - que les conseillers définissaient dans le cours de l'interaction et dans les contacts établis en dehors de l'interaction avec d'autres personnes ressources (travailleurs sociaux, éducateurs, parents, etc.). Cet accord minimum donne la possibilité aux conseillers professionnels de poursuivre la relation et de lui insuffler petit à petit de la dépendance. Ceci passe par le principe selon lequel « il faut toujours avoir quelque chose à faire de part et d'autre en vue du prochain entretien ». Les techniques de travail social (celle du point d'accroche pour le prochain entretien, du maintien de l'espoir qu'un emploi va peut-être pouvoir être proposé, de « la pression » mise sur les jeunes en cas de proposition de travail, des règles de mise au courant des démarches entreprises, etc.) visent à mettre les jeunes en relation de dépendance avec l'institution et à les faire entrer petit à petit dans une relation de réciprocité (« moi j'ai pris le temps de vous recevoir (sous entendu alors que rien ne m'y obligeait) alors vous pouvez au moins me tenir au courant ! »). Forme de relation qu'il s'agit sans cesse de nourrir, de rappeler ou de ranimer. C'est elle qui assure dans la durée la possibilité d'exercer cette contrainte douce, ce travail d'imposition qui prend le nom « d'insertion professionnelle », ou qui se vit comme un travail de transmission et d'accompagnement vers un vie adulte socialement acceptable. C'est dans l'épaisseur de ces relations que s'inventent de nouvelles manières d'accéder à un récit de soi acceptable pour soi et reconnu institutionnellement. L'aller-retour entre formulation des exigences et compréhension trouve son pendant structurel dans l'invention de filières professionnelles permettant que les attentes des jeunes rejoignent les exigences du marché du travail dont les conseillers se font l'écho.

Le travail sur le social : d'un principe de régulation à l'autre

Ce travail sur la relation que nous venons d'esquisser pour relater les « suivis » propres aux formes de compromis problématiques, mérite qu'on s'y attarde un instant. Il présente en effet un caractère particulier qu'il est difficile d'identifier à une sphère d'activité déterminée du monde social dans la mesure où il fait appel à des principes de régulation multiples. Ces principes sont ceux qui organisent les relations avec les jeunes dans le sens de la mise en œuvre du travail social propre à l'institution. Ils sont mobilisés par les conseillers dans les interactions pour réguler la relation qui s'établit avec les jeunes. Par là même, ces principes servent de points d'ancrage du sens pratique ou du « feeling » dont font preuve les conseillers dans le cadre contraignant de l'organisation pour faire face à la diversité des situations des jeunes.

L'entrée en relation avec Job Service est libre en apparence : rien n'oblige les jeunes à venir consulter les conseillers et ces derniers insistent pour faire de cette démarche « volontaire » la caractéristique même de leur institution. Dans ce sens, la relation qui s'établit pourrait clairement être comparée à ce qui se passe dans la sphère du marché. Le

principe qui la définit, « exit », postule « la possibilité et la facilité de sortir du rapport social dont un agent n'est pas satisfait (Godbout, 1992 : p.37) ». Si l'on suit cette définition, toute personne s'adressant à Job Service est effectivement libre de mettre fin à son inscription. Cette dernière ne s'accompagne toutefois d'aucune contrepartie marchande de la part des jeunes. Ils ne doivent pas payer pour accéder à un service que fournirait Job Service. Quitter ou se désinscrire, c'est en revanche rompre une relation où quelque chose a été donné (don de temps, de conseils, etc.). Le principe qui conduit la sphère marchande n'est donc pas valide pour rendre compte de l'ensemble de ce qui se passe dans les interactions consécutives entre jeunes et conseillers. On retiendra néanmoins momentanément que le « libre-choix » laissé aux jeunes constitue l'un des principes de régulation mobilisé par les conseillers dans la relation, mais qu'il devient plus difficile à revendiquer pour les jeunes au fur et à mesure de leur engagement dans les interactions consécutives à la première rencontre¹.

La deuxième entrée possible pour rendre compte de la manière dont les conseillers interviennent *sur* la relation, pourrait s'appuyer, à défaut de l'aspect de « libre-choix » évoqué ci-dessus, sur le caractère de « service public » de l'institution. Les acteurs de Job Service s'adressent en effet à *tous* les jeunes entre 15 et 25 ans sans restrictions et sans qu'ils soient sommés de justifier ou de prouver un « besoin » préalable. L'énonciation de ce principe *d'égalité d'accès* aux services de l'institution n'est cependant pas suffisante pour comprendre ce qui se passe entre jeunes et conseillers au-delà du premier contact. Les conseillers ne fournissent pas la même aide à tous les jeunes puisqu'ils évaluent les besoins devant chaque situation et les jeunes ne peuvent évoquer aucun droit à une proposition d'emploi ou à des conseils. L'accès aux prestations de l'institution se complète donc avec d'autres exigences que celle d'être *jeune*. Plus le premier moment de l'inscription s'éloigne, plus les conseillers attendent des jeunes qu'ils les « tiennent au courant de leur situation » pour continuer de bénéficier des services de l'institution. Tout en étant un service public, Job Service ne s'adresse donc pas à des ayants-droits qui seraient en position de *réclamer* en cas d'absence de réponse à leurs attentes. Le temps laisse la place à d'autres principes que ceux régissant les rapports entre usagers et administrations étatiques. A l'égalité comme principe d'accès à l'institution, se substitue la différenciation dans les manières d'intervenir auprès des jeunes. Cette différenciation fait par conséquent appel à d'autres principes de régulation qu'il s'agit de chercher ailleurs que dans la sphère étatique. Comment qualifier ces principes qui sont essentiels à la compréhension du *travail sur la relation* qu'opèrent les conseillers ?

Explorons un instant la sphère du don, pour suivre les distinctions opérées par Caillé et Godbout (1992), afin de déterminer si les principes qui la régissent sont pertinents pour l'analyse qui nous intéresse. Pour ces deux auteurs, le don est une forme d'échange qui vaut moins par ce qui se transmet que par le lien qu'il crée, rappelle ou actualise. Dans le « monde moderne », il ne s'exerce jamais aussi bien que dans la sphère de la « socialité primaire » : la famille. Deux sortes de dons coexistent dans le noyau familial. Tout d'abord ce que les auteurs nomment « don vertical » entre générations – des parents aux enfants en particulier – qui n'exige l'obligation de rendre qu'à travers la continuation du cycle de

¹ Le dégagement d'une relation suppose en effet de s'exposer et de faire naître un conflit ou un rejet que les jeunes préfèrent éviter. La seule façon de manifester leur libre-choix dans ce cas est donc de manquer aux- rendez-vous ou de ne pas répondre aux courriers et sollicitations des conseillers.

reproduction de la famille. Le « don horizontal » quant à lui, se manifeste en particulier dans les pratiques des cadeaux lors de fêtes, anniversaires, Noël, etc. Godbout et Caillé postulent que le don moderne existe au-delà de la sphère intime sous la forme spécifique du « don aux étrangers », mais principalement comme don horizontal. On pourrait d'une certaine manière inclure Job Service dans cette catégorie du « don aux étrangers ». En effet, l'activité des conseillers, bien que professionnalisée et en ce sens salariée, se présente souvent comme un engagement dans les relations avec les jeunes allant au-delà de ce qui est habituellement attendu d'un service public. On peut affirmer cela par exemple à travers l'observation de la pratique des cadeaux que des jeunes ayant bénéficié d'aides apportent aux conseillers pour les « remercier » de ce qu'ils ont fait pour eux. Ce contre-don signifie par là que ce qui s'est passé va plus loin que la simple dispensation d'un service. Le supplément de relation se voit rendu par les jeunes sous forme de cadeau ; ils se sentent ainsi pris dans l'obligation de rendre qui caractérise le don. Pourtant, au vu des éléments déjà décrits sur le « travail sur la relation » des conseillers, ces manifestations du don n'embrassent pas l'ensemble des rapports qui s'établissent au sein de l'institution. Au plus apparaissent-elles comme le dénouement réussi d'un certain nombre d'entre eux qui ont permis à des jeunes de retrouver une situation correspondant mieux à leurs attentes.

A cette objection face à l'hypothèse du don comme régulateur des relations entre les conseillers et les jeunes, il faut en ajouter une seconde. Le système du don est bâti sur le principe du dépassement du don de l'autre et de l'alternance de l'asymétrie entre les deux parties en présence. Le lien social naît du fait que l'asymétrie peut être retournée en rendant le don et en le rendant de manière plus importante que ce qui a été reçu (Caillé : 2000, p. 9-10). Or, dans la situation qui nous occupe, l'asymétrie peut difficilement être retournée par les jeunes. Quoi qu'il se passe, ils sont demandeurs et traversent temporairement l'institution qui elle, reste ancrée dans le paysage de régulation de la jeunesse malgré le passage de centaines de jeunes. Si don il y a, il est plus à mettre en relation avec l'engagement ou la « vocation » des conseillers à aider les jeunes ; la « chose » rendue se trouvant dans la satisfaction qu'ils rencontrent face à la réussite de « l'insertion » d'un certain nombre de jeunes dont la situation apparaissait a priori difficile¹. Mais pour ce qui concerne le travail sur la relation proprement dit, le don, pas plus que les principes examinés jusqu'ici ne permet de rendre compte entièrement de la régulation des rapports entre les jeunes « suivis² » et les conseillers, même si quelque chose de la réciprocité a lieu dans ces échanges. Qu'est-ce qui se joue alors et comment peut-on l'observer ?

Comme nous l'avons déjà esquissé, la *réciprocité* constitue le principe par lequel les conseillers signifient la relation et la rappellent chaque fois qu'une interaction a lieu. Nous avons vu par exemple, que les conseillers essayaient au terme du premier entretien, d'engager une relation en proposant aux jeunes de se revoir une nouvelle fois pour faire un CV, définir un projet professionnel, etc. Pour impliquer les jeunes à l'avance dans cette deuxième rencontre, ils leur demandent de faire une part des démarches nécessaires au but

¹ C'est sans aucun doute la fonction des « cas exemplaires » - souvent présentés au public extérieur pour montrer le sens de l'action de Job Service – que de justifier les efforts consentis à aider de nombreux jeunes au fil des ans.

² En parlant de jeunes « suivis », nous parlons dans cette partie de ceux avec lesquels les compromis sont problématiques. Nous avons vu en début de chapitre que l'espace qui définissait la rencontre entre l'institution et ces jeunes pouvait être qualifié de « précaire ». C'est dans ce type de relations que se donne à voir la pratique de travail social proprement dite.

fixer (essayer d'écrire leur CV, téléphoner à des entreprises, se renseigner sur une formation, etc.) pendant qu'eux-mêmes proposent de se charger d'une autre part de celles-ci (contacter une entreprise du réseau de Job Service, appeler un référent des jeunes dans un service social pour débloquer une situation, etc.). Cette « technique » vise en fait à construire la relation dans une sorte de partenariat en sollicitant dès le départ la capacité d'autonomie des jeunes. Elle privilégie le partage des tâches pour que les jeunes se sentent considérés comme personnes. De même, l'instant du premier entretien s'éloignant, nous avons vu que pour poursuivre la relation, les conseillers exigeaient des jeunes qu'ils les « tiennent au courant ». Cela signifie que pour continuer d'obtenir les services de l'institution – c'est-à-dire pour que son propre « dossier » soit pris en compte en cas de proposition d'emploi correspondante – les jeunes se doivent de donner de leurs nouvelles et de confirmer que leur demande est toujours valable. L'équation de la réciprocité se présente en quelque sorte ainsi : « on continue de travailler pour vous (en consultant votre dossier chaque fois qu'une proposition d'emploi se fait jour) donc vous pouvez de votre côté nous donner des nouvelles sur votre situation ». Ce principe de réciprocité est d'ailleurs rappelé régulièrement par les conseillers lorsqu'il mettent à jour leur « fichier » en envoyant une lettre à chaque personne inscrite avec laquelle aucun contact n'a été enregistré pendant un certain temps (3 à 6 mois). Le texte de cette lettre montre en lui-même le principe implicite sur lequel se fonde la régulation des rapports :

« N'ayant aucune nouvelle de votre part depuis notre dernier contact, nous aimerions savoir si vous êtes toujours en recherche d'un emploi ou si vos démarches ont abouti... » (extrait de lettre-type).

Cette exigence de réciprocité s'exprime encore lorsque les conseillers proposent un emploi à un jeune. Ils attendent de même qu'il les « tiennent au courant » de ce que ça donne. La réciprocité rappelée dans chacune de ces situations est implicite. On attend des jeunes qu'ils l'appliquent « spontanément ». Elle fait partie d'une dimension morale que les conseillers attachent à la relation de service : « Si je vous prends en considération dans vos attentes, j'attends que vous considériez mes exigences ». Ce qui est donc en jeu ici, c'est la reconnaissance de la pratique d'aide et de conseils que propose Job Service. Si cette pratique s'adresse aux jeunes et les reconnaît comme population à part entière, on attend des jeunes qu'ils reconnaissent l'institution dans sa vocation en le montrant par des marques d'attention minimales (rappeler si on a trouvé du travail et qu'on n'a plus besoin des services de l'institution, etc.). On pourrait aller jusqu'à dire que le degré auquel les jeunes reconnaissent la spécificité de l'institution est, pour les conseillers, la mesure de leur autonomie et de leur capacité à accorder leur attention aux autres au-delà des problèmes qu'ils rencontrent. La réciprocité est en fin de compte à la fois un principe d'échange et une valeur morale que les conseillers tentent d'inscrire dès le départ comme fondateurs de toute relation à venir.

Cette forme de régulation centrale s'appuie en amont sur le principe du libre-choix des jeunes d'entrer dans la relation (« voilà ce que je vous propose et c'est à vous de me dire si vous êtes d'accord qu'on fasse des démarches ensemble pour trouver une solution ») et donne en aval la possibilité qu'un travail plus « éducatif » se développe lorsque les conseillers l'estiment nécessaire (« vous n'avez pas fait ce qu'on avait convenu ensemble (rappeler à la bonne heure, me tenir au courant, aller se présenter dans une entreprise, etc.) donc comment voulez-vous dans ces conditions que je vous aide »). Ce qu'ouvre le principe du *libre-choix*, celui de la *réciprocité* le ferme dans l'interdépendance pour rendre

possible un troisième principe régulateur qui fait appel au travail d'éducation. Cette dernière manière de concevoir l'intervention sur la relation avec les jeunes a déjà été mise en évidence dans le cadre des interactions aboutissant à des formes-travail problématiques. Nous avons vu qu'en prenant les jeunes en défaut de réaliser ce qui avait été décidé « ensemble », les conseillers se donnaient les moyens d'intervenir et de faire avancer la « situation ». De même, en les faisant entrer petit à petit dans une certaine dépendance (en proposant par exemple un petit boulot qui appelle en retour de leur part qu'ils se mobilisent autour des démarches qu'ils leur proposent de faire), les conseillers construisent la légitimité de leur autorité pour dire ce qu'il serait bien que les jeunes accomplissent. Le travail d'éducation s'appuie sur l'asymétrie de la relation. Il s'inscrit dans le décalage qui existe entre les exigences posées et les comportements des jeunes et joue de l'autorité acquise à travers la réalisation de ce qui a été promis (une possibilité de stage, une information, une proposition d'emploi, etc.).

« Libre-choix », « réciprocité » et « éducation » sont donc les trois principes qui soutiennent les actes de langage et les pratiques des conseillers dans la régulation de leurs rapports avec les jeunes. Le travail social, travail sur la relation avec les jeunes pour intervenir sur leurs parcours, se caractérise par le *passage* entre ces différents principes de régulation mobilisés à différents moments des interactions. On ne peut en ce sens pas réduire ce qui se passe entre l'institution et les jeunes à une seule sphère d'activité que ce soit celle du marchand, de l'Etat ou du don. Même si prédomine parfois, dans les associations diverses d'aides à des publics en difficulté, la rhétorique du « don de soi » comme le montre Godbout et Caillé (Godbout, 1992 : p.106), cela ne signifie pas qu'il en constitue le principe de régulation des rapports avec ces populations. La principale raison qui s'y oppose, si l'on considère que Job Service fonctionne selon les règles de l'associationnisme dont parle les deux auteurs, tient à la manière dont les ils prennent des représentations pour des pratiques. En restant aux principes énoncés par les acteurs d'association sans les réinscrire dans les liens qu'ils tissent avec les pratiques d'intervention concrètes, ils passent à côté des fondements permettant de comprendre ce type de travail social. L'observation et la participation à de telles organismes d'intervention sociale, fait en effet ressortir que les *pratiques d'énonciation* sont des comptes-rendus changeants de l'activité réalisée auprès des usagers en ce sens qu'ils s'adaptent au récepteur. Cela ne signifie pas qu'il y aurait de la part des acteurs utilisation de récits différents pour cacher la *réalité* de ce qui se fait, mais bien plus que le travail social est avant tout une « pratique symbolique » visant « *l'inscription de l'agir dans le langage* » (Autès, 1999 : p.242). Et cette pratique s'opère différemment selon qu'on s'expose devant des collègues du même milieu, devant des politiciens ou devant les jeunes concernés eux-mêmes. L'examen des interactions entre jeunes et conseillers a permis d'établir les principes d'action à partir desquels se structurait le travail d'intervention sociale. Il appartiendra au chapitre V de déterminer à un niveau local, méso-sociologique, ce qui caractérise les rapports entre acteurs d'un même champ dans la régulation du passage des jeunes de l'école à la vie professionnelle.



Au terme de cette partie, et pour résumer (hiérarchiser) l'analyse faite jusqu'ici, nous avons vu que les formes-travail sont le résultat de la négociation entre les attentes des jeunes et les exigences de l'institution. Nous avons fait, à travers les observations des face-à-face, la généalogie de ces formes-travail qui toutes se trouvent objectivées en fin de compte dans les dossiers que dressent les conseillers. Elles nous apprennent deux choses. La première, que pour entrer en relation avec Job Service, tous les jeunes sont tenus de se dire sous l'angle d'une trajectoire professionnelle souhaitée. La deuxième est que l'absence de ressources institutionnelles (formation, expérience professionnelle, etc.) pour soutenir ces mises en intrigue de soi déclenche du côté des conseillers professionnels toute une série de « techniques » de travail social destinées à ramener les jeunes petit à petit vers une identité narrative en phase avec des catégories d'ordre professionnel. Ces « outils » qui s'exercent aussi bien dans les entretiens qu'à travers toutes les autres séquences d'interaction, permettent de créer un lien sur la durée avec les jeunes en inscrivant leur relation dans un rapport de dépendance. La régulation de ces rapports se définit par le passage entre plusieurs principes de régulation que nous avons nommés libre-choix, réciprocité et éducation.

4. Des stratégies faibles¹

Les deux modèles d'explication de l'action du travail social

Tout au long de ce chapitre, nous sommes entrés dans l'univers de l'interaction entre jeunes et institution par des portes différentes. Une approche phénoménologique a tout d'abord permis de rendre compte à partir de quels mondes vécus jeunes et conseillers professionnels se rencontraient en entretien au sein de l'institution. Cette mise en place du décor préparait le drame lui-même de la rencontre. La deuxième entrée focalisait donc le point de vue sur l'interaction elle-même, sur le nœud de la relation, sur ce qui se dégageait du face-à-face. Nous avons pu constater que les compromis dégagés sont ceux que l'institution elle-même rend possibles. Les conseillers ne rencontrent pas des individus, mais des « situations ». Cette expression dit bien qu'ils rencontrent des jeunes en tant qu'ils font partie du système de relations que constitue l'institution et non en tant qu'individus autonomes détachés de tout environnement. Les « situations » sont cet ensemble d'imbrications dans lesquelles sont perçus les individus à travers le prisme de l'intervention professionnelle. Dans cette vision des jeunes, cohabitent deux images qui se renvoient sans cesse l'une à l'autre dans les discours des conseillers. Celle des jeunes déterminés par un tissu de relations et de problèmes qui les dépassent, et celle de sujets agissant avec des intentions et des buts sachant utiliser ce qui « les arrange ». Autrement dit, on retrouve dans les systèmes explicatifs mobilisés chaque jour par les conseillers pour rendre compte des comportements et situations des jeunes, un mélange de l'homo economicus et de l'homo sociologicus qui servent de modèles d'explication de l'action dans les sciences sociales. Ces deux modèles d'explication de l'action sont l'exact pendant de l'attitude des conseillers observée en entretien qui balance entre la compréhension et l'intervention normative. Lorsqu'il s'agit de comprendre la « situation », c'est l'agent déterminé, inscrit dans un cadre social pesant sur sa capacité à agir comme il le souhaite qui prend de l'importance. Au contraire, lorsque le

¹ Terme utilisé par Jean-Claude Kaufmann dans son livre *Le Cœur à l'ouvrage* (1997).

représentant de l'institution fait son travail de conseiller, d'accompagnateur et d'intervenant, il juge l'acteur agissant (ou n'agissant pas)¹ selon des critères de rationalité.

Ces considérations sur les ressources que mobilisent les conseillers pour comprendre comment agissent les jeunes nous permettent de faire le tour de cette « microsociologie d'une interaction » abordée dans ce chapitre. Si l'analyse du face-à-face en lui-même faisait ressortir de manière importante le travail d'imposition de l'institution, il montrait aussi des jeunes agissant, non seulement par leur discours, mais par la manière de se présenter en entretien et, par la suite, dans leur façon de répondre ou non aux sollicitations des conseillers, d'accepter ou non des propositions d'emploi, etc. Il sont donc partie prenante de l'interaction et participent, même par leurs silences, aux compromis qui en résultent².

Cependant, leurs logiques d'action ne se réduisent pas à la double lecture du sujet agissant rationnellement et de l'individu agit comme le découpage produit par le travail social pourrait le faire croire. En relisant mes observations rédigées au cours du temps, je me suis aperçu qu'un certain nombre d'entre elles, plus l'apprentissage de mon travail de conseiller avançait, s'interrogeaient sur les comportements des jeunes dont les catégories d'analyse que j'avais à disposition comme travailleur social rendaient mal compte. J'étais insatisfait comme sociologue de ce que les méthodes de travail avec les jeunes me soufflaient comme supports d'interprétation de leurs comportements. Rien dans les informations que j'avais à disposition ne me permettait de les rendre vraiment intelligibles. A la fois les jeunes ne cessaient d'agir, par la manière de se présenter devant nous, de se mettre en récit, d'hésiter sur la manière de répondre à nos questions, d'exprimer leurs envies et leurs mécontentements. Et à la fois ces manières d'agir s'ancraient constamment dans des relations que chaque nouvelle situation à laquelle ils étaient confrontés rappelait. Ce que l'on découpait en tant qu'intervenants comme deux lucarnes de perception des jeunes me semblait pour les jeunes eux-mêmes se confondre dans une seule et même expérience quotidienne de « l'agir ». Que peut donc nous apprendre ces observations sur les modes d'agir des jeunes ? En m'appuyant principalement sur les travaux de Hans Joas³, j'aimerais faire un aller-retour entre matériau empirique et théorie de l'action pour essayer de dégager les caractéristiques propres de l'agir des jeunes en situation d'incertitude et de précarité.

Du modèle d'explication à l'agir des jeunes

Il est possible d'isoler certaines séquences où gestes et pensées s'entremêlent pour donner à voir comment le monde social dans lequel les jeunes agissent n'est pas séparé de leur manière de le percevoir. Leur expérience de vie au quotidien est un continuum de rêves, d'attentes, d'envies qui donnent une orientation générale à ce qui est entrepris (aller chercher du travail dans une entreprise, se présenter face à une institution, etc.). C'est seulement lorsque ces attentes d'ordre général sont confrontées à une réponse concrète ou

¹ Par exemple la manière dont sont formulés les comptes-rendus dans les institutions montrent comment peuvent être mobilisés ces modèles d'explication. Dire « il s'est fait renvoyé de cette formation » ou « il l'a interrompu » dit bien quel type de système explicatif est mobilisé.

² Comme les noms choisis pour les formes-travail en rendent compte, c'est à partir de la demande des jeunes que se constitue le compromis, même si celui-ci n'aboutit pas à un accord.

³ Je m'appuie en particulier sur le chapitre III du livre de Hans Joas traduit en français, *La créativité de l'agir* (1999).

plusieurs réponses allant dans le même sens qu'elles sont remise en question. Alors seulement interviennent les moments de réflexivité prolongés par des discussions avec des amis, avec les représentants d'institutions parfois, avec les parents ou frères et sœurs. Dans le continuum de l'agir au quotidien, les jeunes sont confrontés à de nombreuses situations face auxquelles ils ont des « attentes pratiques ». En fonction de leur dispositions actuelles à y faire face (forgées par leurs expériences passées), ces situations appellent de leur part certains actes. Ils ne les rencontrent pas « en connaissance de cause », prêts à agir de manière à parvenir à leurs fins, selon un plan établi d'avance, mais bien par la médiation du corps. Habitudes de se présenter, de communication langagière et gestuelle sont les résultats visibles dans une action située, de l'« arrière-plan biographique » qui est mobilisé.

« *Situation* », « *corporéité* » et « *socialité* » sont ainsi pour Joas, trois éléments à prendre en compte pour comprendre comment agit chaque personne. J'essaierai dans cette partie de prendre en compte à chaque fois ces trois éléments pour analyser autour de deux exemples d'observation ce que la confrontation des jeunes au monde du travail produit de décalages. Décalages entre ce que les « adultes » attendent des jeunes dans des situations données, et les comportements des jeunes eux-mêmes. Décalages entre les attentes des jeunes et les réponses qui leur sont données. Décalages enfin entre les déclarations d'intentions ou les compte-rendus par les jeunes et la manière dont ils agissent.

Le moment où les jeunes se présentent en entretien montre particulièrement bien comment certaines habitudes de se dire opèrent. Les entretiens de face-à-face contiennent en effet, dès leurs prémisses installées, suffisamment d'indices permettant aux jeunes habitués à rencontrer des agences « interim » de dérouler leur récit sans l'adapter à la particularité du lieu. L'exemple qui suit montre particulièrement comment la situation appelle une certaine présentation de soi dans un registre du corps à disposition.

Ainsi, Manuel, dès que je lui demande dans quelle situation il est, me répond qu'il recherche n'importe quel emploi pendant quelques semaines avant de commencer un contrat dans « son domaine » (il dit avoir beaucoup travaillé dans le polissage en usine). Il entoure sa demande de traits personnels l'avantageant en disant qu'il ne peut pas rester « sans rien faire à la maison », en détaillant tout ce qu'il connaît dans le domaine de l'horlogerie, utilisant par moments des termes techniques pour appuyer sa démonstration en montrant ce qu'il aime faire plus particulièrement. Comme la période de Noël approche, il précise encore qu'il est prêt à travailler entre Noël et Nouvel An, période pendant laquelle, une majorité de travailleurs sont en vacances. Ce discours il le déroule presque sans que j'intervienne, en accompagnant ses paroles d'un jeu parfois théâtral du corps, soupirant quand il parle de rester à la maison sans rien faire, mimant un air satisfait lorsqu'il évoque le travail de polissage. Nous lui proposerons un travail de quelques semaines qu'il interrompra après quelques jours pour s'être fait « frappé » durant une soirée. Il nous rappellera par la suite pour se réinscrire. En réalité, le « contrat » qu'il devait commencer n'a rien donné. Au deuxième entretien, il continue de dire son envie et son besoin de travailler, il attend de nouveau une réponse et cherche du travail entre-temps. Je ne peux m'empêcher de mettre son discours en relation avec son parcours, cela fait plusieurs années qu'il alterne les « contrats » principalement dans des usines après avoir arrêté un apprentissage de maçon (Journal d'enquête, novembre 2000).

C'est un besoin urgent d'argent qui a poussé Manuel vers Job Service pour en avoir entendu parler par une copine. Ce sont donc bien des attentes d'ordre pratique qui ont guidé cette démarche. Les deux fois où il viendra se présenter, il déroulera presque le même récit

en disant et se faisant croire en même temps à lui-même que cette demande est temporaire en attendant de trouver mieux, dans « son domaine ». Chaque fois il réactive les mêmes « techniques » pour justifier sa demande et emporter l'adhésion de celui qui est en face. La deuxième fois, me connaissant déjà, il va pourtant répéter le discours déjà produit lors de la première rencontre. Le nom de l'institution, l'espace du bureau, la salle d'attente, le secrétariat, la formalité des relations, tout cela mobilise chez lui certaines dispositions que sa situation « d'urgence » l'empêche d'actualiser ou d'adapter. Pour cela, il lui aurait fallu pouvoir prendre du recul et faire des projets, réfléchir à la suite et orienter ses actions en fonction. Mais l'absence de ressources, comme le dit Robert Castel, entraîne la réduction au corps¹. Seule reste alors la présentation de soi habituelle dans ce genre de situation. De manière préréflexive, il espère qu'elle aboutisse. Ses expériences jusqu'ici ont sédimenté un certain rapport du corps à la recherche de travail. Cette répétition de comportement le rend suspect à mes yeux de conseiller professionnel comme à ceux de tout employeur potentiel de ne pas être en mesure de travailler comme il le prétend. La radiographie de son parcours sert alors de justificatif pour indiquer le décalage (« il dit qu'il a envie de travailler et ça fait plusieurs années qu'il ne tient pas plus de deux mois dans un boulot »). Le décalage observable par des instances de jugement extérieures, les jeunes ne les perçoivent pas puisque tout ce qui produit le décalage fait partie pour eux d'une seule et même expérience. Le passage d'une situation à l'autre n'est pas guidé par la planification par étapes d'un projet, mais, en situation de précarité, par une logique du besoin. Leur attente d'ordre pratique est suspendue à la reconnaissance d'une instance de légitimation. Dans le cas de Manuel, c'est la rencontre avec une jeune fille inscrite à Job Service qui va l'inciter à venir se présenter. C'est une occasion de répondre à son besoin du moment sans autre réflexion sur l'après. Dans ce cas, c'est « la motricité intentionnelle du corps (Joas : p.169) » qui oriente ses agissements et ses attentes lui font percevoir la réalité uniquement en ce qu'elle est susceptible d'y répondre.

Poursuivons dans ce sens en changeant cette fois le moment d'observation de ces décalages que le travail de conseiller professionnel donne l'occasion de percevoir.

Un jeune homme de 19 ans, Daniel, qui a arrêté sa formation d'automaticien car « en avait marre de l'école » vient s'inscrire à Job Service. Il dit vouloir travailler dans la mécanique de précision et suivre des cours du soir par la suite sur les machines CNC. Il a envie de trouver un travail où il puisse « monter dans les échelons ». Après trois mois, l'institution lui propose un emploi fixe dans une entreprise de micromécanique qui est prête à le former. Il s'engage dans cet emploi en laissant tomber un travail temporaire qu'il avait contracté par l'intermédiaire d'une « agence interim ». Après un mois d'essai, il est engagé. Après un peu plus de 6 mois, le responsable du personnel de l'entreprise appelle l'institution pour dire qu'il a licencié Daniel. Il explique que dès les premiers mois passés, son « engagement laissait à désirer ». « Il a eu plusieurs retards », « il ne s'est pas rendu au travail le samedi alors qu'il avait accepté de faire des heures supplémentaires », etc. Le responsable du personnel ajoute que ce dernier mois, « il a rompu avec sa copine et ne voulait plus travailler, il était complètement effondré ». Ils l'ont licencié aussi « par peur qu'il endommage la machine coûteuse sur laquelle il travaillait ». Alors que je revois Daniel pour voir avec lui ce qui s'est passé, il me dit qu'« on lui a promis beaucoup de choses au début », mais qu'on n'a fait qu'exiger de lui (qu'il soit « flexible » en particulier). Il me dit qu'il a « beaucoup donné », qu'il a pris des « initiatives », qu'il a même fait des

¹ Castel Robert, Haroche Claudine, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi : entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Fayard, 2001 (voir en particulier les pages 62-70).

« propositions », mais qu'il n'a « pas été écouté » et qu'il n'a « rien reçu en retour ». Il me précise encore qu'il cherchait un autre travail alors qu'on lui a donné son congé (Journal d'enquête, février 2000).

Une telle situation d'observation ou plutôt de recueils de témoignages face à une rupture de contrat montre un décalage important entre les attentes d'un jeune et d'un employeur, décalage que nous avons souvent pu vérifier. Une fois la rupture consommée, vient le moment où chaque partie rend compte dans ses propres termes de ce qui s'est passé. Ces discours montrent qu'avant d'être formulés, de nombreuses sensations, pré-réflexions ont eu lieu intérieurement et qu'elles ont donné lieu à des agissements sans intentionnalité clairement dirigée. Nous reviendrons dans le chapitre V sur les critères sur lesquels se basent les employeurs en général dans toute situation de sélection. Mais arrêtons-nous un instant à la manière d'agir de Daniel. Quand on lui demande d'expliquer son point de vue sur ce qui s'est passé, il ne parle pas de faits précis, d'événements identifiables par chaque partie, mais de ce qu'il a « donné », ce qu'il n'a pas « reçu ». De son engagement suite aux promesses qu'on lui a faites, de tout ce qu'il « sentait » comme devant être récompensé. Ne voyant rien venir, il a alors laissé petit à petit sa vie privée prendre le dessus, les retards, ses absences le week-end (il me dit que sinon il ne voyait jamais sa copine) jusqu'à montrer ses émotions dans l'atelier quand il rompt avec son amie. Ses préoccupations face à cette absence de réciprocité immédiate l'envahissent et entraînent ses intérêts et ses envies hors du lieu de travail. C'est le corps qui se manifeste avant qu'il ne puisse exprimer face à l'employeur ses frustrations. Ce qu'il en découle du point de vue de l'entreprise et ce qui est visible, c'est ce qui devient sanctionnable : peur de ces excès d'émotions qui pourraient entraîner des dégâts aux machines, des retards qui prêteraient le travail de l'atelier, de son manque de « flexibilité », etc. N'ayant pas de ressources à disposition pour dire ce qu'il vit et pour y faire face, il laisse ses aspirations choisir pour lui d'autant qu'elles trouvent à s'exprimer avec d'autres personnes, sa copine tout d'abord puis, par la suite, face à un autre employeur qui se dira intéressé par sa candidature alors qu'il est encore sous contrat dans la première entreprise. Daniel sent petit à petit que poursuivre cet emploi, ce serait renoncer à ses aspirations (« monter dans les échelons »). Déjà il rêve dans sa tête d'un autre emploi et ses sensations le guident au quotidien en rendant perméables les frontières entre les différentes sphères qu'il traverse. Ce que l'employeur juge comme un défaut de socialisation, notamment par l'absence d'intériorisation des règles propres à l'entreprise, et face à laquelle il se demandera si Daniel « veut vraiment travailler », peut être approché au contraire comme une manière inventive de se créer un espace propre entre les différentes sphères de la vie quotidienne lorsque aucune d'elles ne répond à un moment donné à ses attentes. L'envie n'est plus là de se rendre dans un travail où on ne lui rend pas ce qu'il donne, et en même temps rien de concret ne se présente pour remplacer ce qu'apporte ce travail. Cet entre-deux est investi *imaginativement* sans pour autant avoir un plan bien établi ni des attentes claires dont les étapes pour les réaliser seraient facilement définissables. Quand je demande à Daniel ce qui s'est passé, ses comportements ne lui paraissent pas déviants, ils participent du même ordre de sens que ses pensées, ses attentes. C'est seulement à partir du moment où quelqu'un le presse à mettre son monde vécu en récit et à dire les mobiles de ses actions que la réflexivité prend le relais et reconstruit la situation vécue en l'inscrivant dans une « trajectoire subjective » nouvelle (Demazière et Dubar, 1998). Ces typifications réorientent alors les attentes pratiques en disant le possible et le non-possible.

Dans les deux situations que nous venons de décrire, un point commun se dégage. A chaque fois le lieu du travail réel n'est qu'une des sphères parmi d'autres. Ainsi, d'autres préoccupations qui relèvent de mondes extérieurs au monde professionnel peuvent, à certains moments, empiéter sur celui-ci. Tout en restant essentiel comme source d'indépendance financière en particulier, le travail ne peut plus répondre à lui seul au désir de réalisation de soi. Il le peut d'autant moins qu'il est dévalorisant et qu'il rappelle les échecs scolaires par sa nature et son ambiance. La description de l'agir des jeunes nous apprennent que les moments de rationalité et de choix ne remplissent pas la totalité du temps et du monde vécu des jeunes. Pourtant ils continuent d'agir et d'inventer à chaque fois des portes de sortie face à chaque nouvelle situation. C'est dans ces situations concrètes qu'ils découvrent ce qui satisfait leurs « tendances », lorsqu'il y a rencontre entre leurs attentes d'ordre générale et une réalité¹ qui les confirme. Comme le dit Hans Joas, la connaissance du monde ne précède pas leurs actions. Elles se constituent au contraire dans la rencontre avec des situations et dans le nœud de relations que celles-ci actualisent ou réactualisent. Les moments de réflexivité suscités par les typifications extérieures donnent alors lieu à de nouvelles orientations qui vont guider pratiquement leurs agissements et leurs périples de manière souple, l'intentionnalité se fondant dans une sorte de « conscience pratique² ». Les récits biographiques toujours renouvelés qui résultent de ces rencontres opèrent comme discours sur soi donnant l'impulsion à toutes les actions à venir.

5. Vers une conclusion : système-expert versus instance de socialisation

Ce détour par les manières d'agir des jeunes au quotidien nous permet de mieux comprendre comment une institution comme Job Service découpe dans la continuité du monde vécu des jeunes une série d'événements que les conseillers se donnent pour tâche d'ordonner afin de leur faire dire quelque chose de l'ordre du récit professionnel. Comme toute institution, ils « arrachent les acteurs à l'expérience banale et familière de leur propre monde (Dubet : 2002, p. 27). Ils tentent d'extraire, à partir d'un cadre d'intervention³ qui réfère aux règles de l'organisation, un récit ou une ébauche de récit d'insertion professionnelle des réponses, attitudes ou revendications des jeunes. Le travail social proprement dit commence à partir du moment où le compromis (la forme-travail) qui contient le premier entretien n'aboutit pas à un accord explicite entre les jeunes et les conseillers. Autrement dit, le « social » ou l'intervention sur autrui apparaît nécessaire lorsque les propos des jeunes ne sont pas traduisibles dans le langage d'une trajectoire professionnelle possible. C'est l'entretien lui-même qui déclenche l'intervention ou la proposition d'intervention des conseillers. En fin de compte, les conseillers ne deviennent des intervenants sociaux qu'à partir du moment où un certain nombre d'indices-repères que nous avons essayé de décrire au plus près des situations d'interactions, éveillent leurs dispositions à « creuser la situation » et leur vocation à aider les jeunes. Sinon, Job Service se présente aux jeunes avant tout sous l'apparence d'un service de placement, certes spécialisé pour les jeunes, mais service de placement parmi d'autres.

¹ Réalité qui se présente sous la forme de personnes, d'« autrui significatifs ou généralisés » pour reprendre les termes de Mead.

² Voir Anthony Giddens, *La constitution de la société* (1987).

³ Ce cadre d'intervention est rappelé par exemple dans la structure de l'entretien ou dans toute autre interaction qui réactive les règles de l'organisation.

La limite entre le « service » et le « social » est floue. Elle est toujours à construire dans la rencontre même entre les jeunes et les conseillers¹. Mais ce flou est intéressant du point de vue de l'analyse puisqu'il permet de comprendre comment des acteurs « de l'insertion » déterminent le moment où une action spécifique s'avère nécessaire. On a à faire à une sorte de *social de trajectoire* dans le sens où il s'agit plus de rapprocher les jeunes – à travers toute une batterie d'outils pratiques (propositions d'emploi, de stage, travail sur le curriculum vitae, suivi, travail de réseau, etc.) – d'une « identité narrative » en phase avec des filières professionnelles possibles, que d'un *social de catégorie* qui viserait à traiter de problèmes spécifiques (handicapologie particulière) définis a priori par l'institution. Les services sociaux, les offices d'assurance-invalidité ou les foyers éducatifs disent et découpent à l'avance le problème sur lequel ils vont devoir intervenir et les personnes concernées doivent se dire en lien avec ce problème pour être acceptées dans la dispensation de prestations spécifiques. Les catégories d'ayant-droit sont précisément délimitées, historiquement et administrativement², et elles excluent les individus qui ne peuvent faire reconnaître leur problème dans les termes de l'instance administrative qui régit ces catégories. Cela ne veut pas dire que Job Service n'a pas d'a priori sur la définition des besoins des jeunes – le chapitre II et les développements de ce chapitre montrent tout le contraire – mais que les modes de catégorisation des problèmes de l'institution sont différents. Les conseillers ne sélectionnent pas à l'entrée des ayants-droits³ puisque le service s'adresse à « tous les jeunes », mais ils filtrent parmi les jeunes qui cherchent du travail ceux dont les situations appellent une intervention sociale. Les problèmes qui sont perçus lors du premier entretien sont évalués dans leur capacité à s'autoréguler (lorsque des supports familiaux importants existent par exemple). Lorsque aucune forme d'autorégulation des problèmes discernés n'apparaît à l'examen de la trajectoire, des projets et des supports matériels des jeunes, alors les conseillers proposent des aides et tentent de créer cette dépendance dont nous avons parlé précédemment⁴. Les compromis problématiques, comme nous les avons appelés, montrent un décalage entre les attentes des jeunes et les exigences des conseillers en même temps qu'une tentative de la part de ces derniers de contenir le potentiel de conflictualité que recèle une telle situation pour pouvoir développer petit à petit un travail sur la relation.

A partir de cette microsociologie des compromis et de l'opposition entre problématique et non-problématique, il nous paraît intéressant de rapprocher ces résultats de la question des « *institutions de l'individu* (Kaufmann : 2001, p. 235) ». Dit autrement, que peut-on faire ressortir des analyses de ce chapitre en lien avec la préoccupation théorique suivante : à travers quels processus sociaux l'individu se constitue-il aujourd'hui ? Jean-Claude Kaufmann distingue deux types d'institutions de l'individu qu'on peut mettre en rapport avec nos analyses précédentes. Celles qui « ont pour mission essentielle la diffusion du

¹ Ce qui permet de comprendre l'importance donnée par les acteurs de Job Service au fait de rencontrer les jeunes. C'est l'une des règles de l'institution qui souffre en effet le moins d'exceptions.

² Il n'y a qu'à penser au chômage comme catégorie administrative par exemple (Voir Topalov (1994) ou Bavez et al. (1986)).

³ Mise à part le critère de l'âge.

⁴ Robert Castel définit l'apparition du « social » comme pratique spécialisée dans la société pour traiter des problèmes sociaux spécifiques lorsque la société elle-même « *ne peut plus autoréguler d'une manière relativement informelle certains de ses problèmes et que cela exige des interventions spéciales qui sont souvent des interventions politiques par l'intermédiaire de l'Etat, mais qui ne passent pas nécessairement par l'Etat* (Castel : 1992, p.144) »

savoir et des techniques permettant le management de soi (ibidem, p. 236) ». Médias, associations, experts et spécialistes en tout genre constituent une offre symbolique à disposition des gens qui ont « les ressources sociales et culturelles autorisant l'exercice de l'autorégulation subjective (idem) ». Ces institutions de premier type forment, avec les individus qui peuvent y recourir, une configuration qui correspond à l'idée de *système-expert* de Anthony Giddens (1991 et 1994). Dans une société qui s'est partiellement émancipée du carcan des traditions, la transmission et la socialisation secondaire se fait par bricolage individuel où chaque personne puise dans l'ensemble des savoirs spécialisés autour du corps, de l'éducation des enfants, de la carrière professionnelle ou encore de l'amour ceux qui font sens pour développer son identité propre (self-identity). Les institutions de l'individu de deuxième type sont celles qui, par des « interventions à contenu graduel (Kaufmann, p.236) », tentent de réinscrire les individus dans le tissu social pour les amener progressivement vers une certaine autonomie. Elles accompagnent et contrôlent à la fois des populations qui n'ont pas les ressources nécessaires pour accéder à une auto-structuration d'eux-mêmes. Ce sont celles qui se chargent aujourd'hui du « travail sur autrui » comme l'a nommé dernièrement François Dubet (2002). Aide sociale, dispositifs d'insertion, socio-médical, éducatif sont les diverses instances qui accomplissent ce travail de socialisation ou de réaffiliation des individus. Ces *instances de socialisation* constituent l'autre pôle de l'institution des individus. Elle forment avec leurs « clients » une deuxième configuration de relations par laquelle se donne à voir le lien entre individu et société.

Instance de socialisation et *système-expert* semblent organiser les deux pôles entre lesquels balance le travail exercé au quotidien par les conseillers de Job Service. Tantôt détenteurs d'un savoir spécialisé sur le travail, tantôt intervenants sociaux agissant sur l'entourage des jeunes rencontrés, les acteurs de l'institution participent pleinement à cette idéologie égocéphalocentrique dont parle parmi d'autres Jean-Claude Kaufmann¹. Ils tentent, par leurs interventions, de construire des « individus autonomes », capables d'agir par eux-mêmes se référant plus dans leur conception affichée du travail social à un certain modèle de l'individu qu'à l'individu concret enchâssé dans des rapports sociaux. Ce modèle guide concrètement les interactions avec les jeunes et les formes-travail acceptables vers lesquelles ils essayent de les faire tendre. Ils imposent en quelque sorte aux jeunes, par un travail minutieux qui s'étend la durée, de se conformer aux filières professionnelles susceptibles de conduire vers cette « autonomie ». Mais en même temps, ils donnent quittance à des modes d'agir a priori exclus de l'accès à l'expression de soi. Ces deux faces d'un même travail sont consubstantielles à tout programme institutionnel qui vise paradoxalement à socialiser les individus aux exigences sociales tout en leur faisant oublier cette socialisation. C'est ainsi que l'autonomie devient le modèle par lequel est facilitée l'intériorisation de l'obligation sociale d'être libre et indépendant dans ses choix (Dubet : 2002, pp. 34-44).

¹ On pense en particulier à Castel lorsqu'il parle d'individualisme négatif (1995), à Ehrenberg dans la *Fatigue d'être soi* (1998) ou encore à Sennett dans l'idée d'usure du caractère (corrosion of character (2000)).

Chapitre IV : une génération en régression

Le précédent chapitre nous a fait découvrir, au travers de l'analyse d'interactions situées, comment se manifestait l'exigence faite aux jeunes de se stabiliser autour d'une ligne biographique professionnelle, dans les rapports réels entretenus avec les conseillers professionnels de Job Service. Sans quitter le point de vue par lequel nous sommes entrés dans la problématique de la jeunesse, nous aimerions dans cette partie nous tourner résolument vers les « périples¹ » des jeunes à travers leurs tentatives de construction d'une relation au monde du travail. C'est longitudinalement que nous examinerons cette fois nos observations en considérant les interactions successives avec la même personne comme autant de compte-rendus que font les jeunes de la manière dont ils vivent et perçoivent leur environnement à différents moments de leur trajectoire. *Le but est ici de situer les jeunes - rencontrés dans le contexte bien particulier de Job Service - dans l'ensemble de la génération sociale dont ils font partie.* Nous ferons en effet l'hypothèse que le contexte des années 90 fournit des modalités d'accès à la vie professionnelle particulièrement différentes de celles qui prévalaient pour les générations précédentes. Cette hypothèse va guider les différents points d'analyse abordés dans ce chapitre.

Nous essayerons tout d'abord de préciser conceptuellement ce que nous entendons par génération sociale. Ensuite, nous décrirons les changements structurels qui affectent aussi bien les dispositifs de « démarchandisation » des parcours des jeunes vers la vie professionnelle (assurance chômage, aide sociale, etc.) que le système de formation dans ses tentatives de redimensionnement. Ces nouvelles modalités de départ une fois posées, nous aborderons le cœur de ce chapitre, à savoir les *ressorts de l'expérience des jeunes* dans ce nouveau contexte générationnel. Il s'agira de mettre à jour les points de tensions qui, dans les récits individuels des jeunes au fil du temps, cristallisent les contradictions structurelles décrites précédemment. L'examen de ces ressorts de l'expérience nous amènera en conclusion de ce chapitre, à interpréter les résultats retenus dans le sens d'une caractérisation de cette condition passagère qu'est la jeunesse aujourd'hui. Les concepts d'« expérimentation » et de « galère » nous serviront alors de guides dans ce travail de synthèse.

1. Une nouvelle génération sociale

De quelle génération parle-t-on ?

L'adoption du terme de *génération* pour caractériser un ensemble de personnes vivant le même âge social étant souvent suspecte en sociologie de réification, il importe d'en débrouiller un peu l'écheveau conceptuel pour n'en retenir que les éléments utiles au

¹ Terme utilisé par Sébastien Schehr (1999) que je reprends volontiers ici tant il me semble rassembler l'idée de parcours et de confrontation à des situations qui participent de la construction identitaire des jeunes.

découpage de mon objet d'analyse. Christian Baudelot et Roger Establet (2000) prennent le parti de n'utiliser le concept que pour signifier des « rapports concrets » et des « échanges réels entre générations » qui pour eux ne se donnent à voir que dans la famille, en particulier entre parents et enfants. En suivant en cela Chauvel (1998), ils proposent de substituer le concept de « cohorte » à celui de « génération » lorsque l'on traite de la succession des groupes d'âge à un niveau macrosocial. Ce dernier terme aurait l'avantage de désigner « des temps sociaux concrets », le « grain du sablier social » (la cohorte 1975, 1976, etc.) alors que celui de génération ne rendrait compte à ce niveau-là que de « simples catégories statistiques qui ne forment presque jamais de groupes réels¹ » (génération de la guerre de 14-18, génération 68, etc.). Sans entrer dans ce débat, je retiendrai de ces propositions la recommandation d'*observabilité* de ce que l'on nomme pour voir si le terme de génération, sous une forme à définir, peut nous être utile ici. Dit autrement, je partirai de mes observations pour voir si le terme de génération se prête à la caractérisation de ce qui se donne à voir aujourd'hui en Suisse.

Dans le cas qui nous occupe, les jeunes qui font appel à Job Service dans un temps déterminé constituent une « collection d'individus » au sens de Goffman². Ils ne forment pas un groupe réel qui établit des échanges, mais sont réunis par le fait d'avoir fait appel à la même institution à un moment donné pour trouver du travail. Durant les trois ans pendant lesquels j'ai pu faire mon travail d'observation (de 1997 à 2000), les cohortes que j'ai été amené à rencontrer s'étendent principalement³ des années de naissance 1970 à 1985. En trois ans donc, si l'on considère que la limite inférieure d'acceptation de l'institution est fixe (ce qui est le cas pour des raisons de droit du travail), des jeunes âgés entre 15 et 30 ans se sont adressés à Job Service. Globalement donc, ces cohortes ont eu leurs premiers contacts avec le marché du travail dès la fin des années 80 pour les plus âgés jusqu'à la fin des années 90 pour les plus jeunes. La plupart d'entre eux se trouvent ainsi en prise avec la vie professionnelle dans les années 90. Or, ce sont précisément les années pendant lesquelles la Suisse va connaître un bouleversement du marché de l'emploi sans précédent sous le signe d'une augmentation importante et durable du chômage. Sous le signe car le chômage, comme dans tous les pays européens, cache en réalité une transformation profonde des droits d'entrée sur le marché du travail, des procédures de recrutement et des modes d'organisation du travail. Cet ensemble de changements concourt à réduire la lisibilité du futur. Dans l'expérience des jeunes au quotidien, cela s'exprime par un rétrécissement de leurs perspectives. En conséquence de quoi, tous vivent des conditions d'entrée dans la vie professionnelle qui ne s'apparentent pas à celles qu'ont connues leurs parents 20 à 30 ans plus tôt. Plus encore, je chercherai à montrer que dans le cas suisse, ces conditions d'existence se distinguent sensiblement des cohortes précédentes, même si le pays a connu auparavant plusieurs périodes de raréfaction de l'emploi. En ce sens et pour les besoins de l'analyse, je postule que la « lucarne historique » des années 90 a créé des modalités de départ qui font des cohortes que j'ai citées plus haut un groupe sociologique particulier. Pour ces raisons, j'utiliserai pour le nommer le terme de « génération sociale ou génération sociologique » que Chauvel définit comme « l'ensemble des cohortes

¹ Baudelot & Establet (2000, p.67).

² Distinction que Goffman opère entre « collection d'individus » et « collectivité » (1968, p.389).

³ En réalité, quelques personnes isolées – et prises en compte ponctuellement par Job Service - étaient nées auparavant encore, entre 1965 et 1969, mais ils sont trop peu nombreux pour les considérer dans ce point d'analyse général.

connaissant la même *situation de génération*, partageant des caractéristiques communes et distinctes de celles des autres (Chauvel : 1998, p.20) ».

On peut dire en effet que le « mode de génération » de cette génération sociale (Mauger : 1990, p.113) est en rupture avec les modalités par lesquelles l'entrée dans la vie adulte et dans la vie professionnelle en particulier, se réalisait auparavant. Les droits d'entrée sur le marché du travail (valeur et reconnaissance des diplômes, expérience exigée, relation formation-emploi, etc.), le temps nécessaire à l'obtention de certains postes (« montée dans les échelons »), les déterminations des parcours scolaires, les exigences et l'encadrement des institutions assurant le passage à la vie adulte, tous ces éléments, dans leurs petits déplacements quotidiens, ont entraîné des discontinuités dans l'évolution du « devenir social ». Le temps qui sépare les cohortes successives a été le lieu de production de « classes de conditions d'existence » différentes (Mauger : idem, p.112). Quels sont donc les éléments qui, en Suisse, ont participé à structurer ces nouvelles conditions d'existence ? Quelles sont les ruptures les plus thématiques et quelles conséquences ont-elles eues sur les droits de passage vers le monde professionnel et les conditions de l'indépendance face à la famille ? Le prochain point tentera de donner des points de repères contextualisés à partir de la mise à l'agenda politique et médiatique des micro-changements que va connaître la Suisse dès le début des années 90.

Vers la structuration d'un autre « mode de génération »

Le chômage est sans aucun doute l'événement qui va marquer la Suisse des années 90. L'installation dans les relais médiatiques d'un commentaire mensuel toujours plus étayé sur l'évolution du taux de chômage officiel¹, sera le premier signe d'une réorganisation de l'information autour de la situation économique du pays. Ce « noyau informationnel » va servir de modèle d'interprétation pour beaucoup d'autres événements touchant le monde du travail et de l'entreprise. Un réseau sémantique disant la crise va alors se développer autour de termes rapportés d'autres pays parmi lesquels on trouvera ceux de restructuration, délocalisation, licenciements, réduction de personnel, dégraissage, etc. Cette grammaire à travers laquelle se traduit la crise économique dans les médias va privilégier petit à petit une lecture selon laquelle la diminution de l'offre de travail est une fatalité, une donnée à laquelle il faut s'adapter². En dernier lieu, la diffusion de récits de chômeurs et d'histoires de vie de personnes sans emploi achèvera de faire de ce phénomène un problème duquel on ne peut se sortir qu'individuellement. En faisant une lecture individuelle du chômage et de la souffrance qui l'accompagne et en donnant à voir des parcours de personnes qui font tout pour s'en sortir, les médias vont participer à défaire toute représentation collective du phénomène. Tout se passe alors comme si, face à ce qui est donné, seule l'adaptation individuelle était possible.

¹ Comme dans beaucoup de pays européens, deux taux de chômage coexistent : le taux officiel qui est calculé à partir des entrées et sorties administratives du chômage et un taux calculé selon les normes du BIT par l'office fédéral de la statistique d'après leurs enquêtes annuelles sur la population active. C'est surtout le premier taux dont on parle ici. Par sa fréquence et son caractère administratif mensuel, il mobilise aussi plus souvent des explications quant à sa hausse ou sa baisse.

² Cette idée de l'offre présentée comme une donnée m'a été suggérée par Cédric Terzi et Jean Widmer lors d'une participation à leur séminaire sur la thématique du chômage dans les médias suisses à l'Université de Fribourg.

Parallèlement à la constitution de ce récit dominant de la crise, l'augmentation progressive du taux de chômage va se traduire, dans les administrations, par un surplus de travail de gestion de cette population croissante. Aux mesures d'extension des prestations prises dans un premier temps devant l'afflux de demandes, vont se succéder le resserrement des conditions d'accès à l'assurance chômage et la réduction de la durée d'obtention des mêmes prestations. Après avoir élargi les allocations des chômeurs inscrits (tant dans la durée de leur obtention que dans leur montant en fonction de l'âge, etc.) les instances politiques inversent la tendance à partir des années 1994-95. La préoccupation grandissante à l'égard des finances publiques et la qualification de la crise comme phénomène durable et structurel vont participer à infléchir la conception et la gestion de l'assurance chômage. Un nouveau modèle va s'imposer qui se construira conjointement aux représentations véhiculées dans les médias.

Si les premières années de la décennie voient l'assurance chômage comme une instance de régulation d'une crise passagère et conjoncturelle, cette conception va perdre de sa validité face à l'augmentation de la part des personnes durablement sans emploi. Le chômage n'étant plus passager dans sa comptabilité administrative, les forces en présence vont alors se joindre dans la révision de la loi¹ pour aboutir à un compromis qui va faire de l'individu le principal responsable face à son retour sur le marché du travail. Ce nouveau modèle normatif de « l'activation », appuyé par les expertises d'entreprises de consulting et d'études économiques sur le comportement des chômeurs², institue alors l'idée selon laquelle les personnes sans emploi auront dorénavant à se mobiliser face à un marché du travail en changement. Autrement dit, au travers d'indemnités « actives » distribuées uniquement lorsque les chômeurs acceptent emplois d'occupation et formations proposées par les instances administratives du chômage, se dessinent les prémisses d'une réindividualisation du face-à-face au marché de l'emploi. L'offre est ainsi une donnée à laquelle chacun est sommé de s'adapter par l'acquisition de suppléments de « compétences » considérés comme manquants.

Suivant en cela la subsidiarité propre au système politique suisse, cette révision et inflexion de la conception de l'assurance chômage aura un impact important dans le domaine de l'aide sociale alors en charge des autorités cantonales. La catégorie problématique des « chômeurs en fin de droit³ » va remettre en question, après révision de la loi sur l'assurance chômage, le découpage administratif des dispositifs « démarchandisants⁴ » tel qu'il s'établissait auparavant entre cantons et pouvoir fédéral. En effet, la révision de la loi apportera des nouveautés qui implicitement redistribueront la prise en charge (et donc le financement) des personnes sans emploi épuisant leur droit au chômage. Si auparavant ces personnes durablement sans emploi pouvaient, moyennant la participation à des emplois d'occupation, réintégrer une nouvelle fois le circuit d'indemnisation de l'assurance

¹ Nous parlons ici de la révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI) de 1995 qui est l'aboutissement de négociations impliquant syndicats, politiciens, représentants des milieux patronaux, etc. dont le compromis avait reçu le nom de « compromis de Soleure ».

² Voir en particulier l'expertise d'Arthur Andersen et l'étude de George Sheldon (1989) qui ont servi de justification « scientifique » à la mise en place de cette politique du chômage.

³ Sur ce thème, voir Friboulet et al. (1997) et Plomb & Schaffter (1997).

⁴ Le terme de « démarchandisation » a été développé par Esping-Andersen (2000) pour désigner les dispositifs différents d'un pays à l'autre à travers lesquels les individus sont dispensés pour un temps de ne devoir compter que sur leur travail comme unique moyen d'accéder à un revenu.

chômage, elles seront, dès la révision de la loi de 1995, soumises à l'obligation de travailler à nouveau sur le marché du travail traditionnel pour se reconstituer un droit au chômage. Cette nouvelle clause va ainsi reporter le poids de la prise en charge des sans-emploi de longue durée sur les cantons, la Confédération se contentant de réduire ses coûts en construisant une catégorie d'ayants droit plus restrictive.

La division du travail alors en vigueur entre l'autorité fédérale qui appliquait des principes d'assurance et les pouvoirs cantonaux dont l'intervention relevait de principes d'aide sociale, va dès cet instant se brouiller en entraînant la création d'une « nébuleuse » de dispositifs que, par emprunt à la France, on va bientôt désigner par le terme d'« insertion ». Ce concept va fédérer à la fois des travailleurs sociaux, soucieux d'avoir à faire à une « nouvelle population » dont le seul problème reconnu est de ne pas avoir d'emploi, et les instances en charge des chômeurs qui trouveront par là le moyen d'appliquer leur modèle de « l'activation ». Revenus minimum d'insertion, structures intermédiaires d'encadrement, programmes d'occupation et emplois subventionnés par les cantons et la Confédération vont alors fleurir autour de cette nouvelle catégorisation de la situation. Tout en désignant une « nouvelle » situation, la notion « d'insertion » va ainsi contribuer à construire des solutions en correspondance avec la conception défendue. Une grande « zone grise » se constitue ainsi entre ces deux grandes catégories historiques de l'intervention sociale que sont l'assurance et l'assistance (Castel, 1995). Les nouveaux dispositifs mis en place vont mélanger à la fois des financements faisant appel aux deux divisions administratives et des principes d'action qui, tout en reconnaissant aux chômeurs leurs droits à bénéficier de ces mesures, inventent de nouvelles normes de comportement pour justifier qu'ils continuent à en jouir (Tabin : 1998). De plus en plus, les personnes sans emploi seront appelées à produire un récit d'insertion en échange d'aides et de soutiens financiers. Ces récits publics de soi se présenteront en quelque sorte comme une contrepartie à l'intervention sociale de l'Etat (Astier : 1997).

Jeunes et Etat social

Que peut-on dire cependant, au terme de ce rapide tour d'horizon des changements que connaît le pays durant la première partie des années 90, sur le thème qui nous occupe. En quoi la question des jeunes a-t-elle participé de ces réflexions et de ces transformations ? Ou dit autrement, que reste-t-il des jeunes comme catégorie publique d'intervention après cette reconfiguration du paysage conceptuel et institutionnel de l'Etat social ? Durant cette période de changement de gestion du chômage et de l'aide sociale, les jeunes vont faire l'objet de traitements pour le moins contradictoires. Reconnus comme des chômeurs au sens administratif du terme¹ lorsqu'ils ont terminé une formation susceptible de leur ouvrir l'accès au marché du travail, ils sont exclus des prestations normales lorsqu'ils ne peuvent faire valoir ni une expérience professionnelle suffisamment longue, ni une formation achevée fonctionnant comme promesse d'intégration future sur le marché du travail².

¹ Bien que reconnus chômeurs, ils ne bénéficient pas de la même durée de prestations que les autres catégories de chômeurs qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle et ceci, ni avant ni après la révision de la loi sur l'assurance chômage de 1995.

² J'ai déjà traité de ce thème de la catégorisation des jeunes à travers la politique du chômage dans un article faisant partie d'un ouvrage collectif (Barth et al., 2001)

Invisibilisés en tant que « jeunes » lorsqu'ils sont formés ou expérimentés (ils sont des chômeurs parmi d'autres), ils sont la cible de politiques de remise au travail lorsqu'ils ne peuvent se prévaloir d'aucun parcours institutionnel reconnu.

Dès le milieu des années 90, les instances du chômage vont en effet mettre en place ce qu'ils appelleront des « semestres de motivation » destinés à occuper et à éduquer les jeunes entre 16 et 19 ans qui n'exercent pas d'activité reconnue (formation, emploi fixe) après la fin de leur scolarité. Cette invention en marge des prestations normales de l'assurance chômage s'appuiera sur l'idée que l'inactivité des jeunes est néfaste et qu'elle est susceptible d'entraîner d'autres problèmes sociaux (drogue, violence, etc.) qu'il faut prévenir. Le travail est considéré en ce sens comme le moyen d'éduquer et de réinscrire les jeunes dans un trajectoire normale. Ces deux catégories d'acceptation, l'une invisibilisant les jeunes comme « jeunes », l'autre leur retournant l'image d'une jeunesse potentiellement « dangereuse » et à contrôler, caractérisent donc le « chômage » en Suisse en tant qu'espace de reconnaissance de l'inactivité des jeunes.

Si cet espace de reconnaissance définit en lui-même les types d'inactivité rejetés ou non pris en compte par l'assurance chômage, les catégories retenues ont également leurs limites vers l'intérieur. Les personnes formées ou expérimentées – invisibilisées comme jeunes dans le dispositif d'assurance chômage – réapparaissent au terme de leur droit aux indemnités comme des « jeunes » qui n'ont plus les mêmes possibilités de faire reconnaître leur absence d'emploi que les « adultes ». Une fois leur droit au chômage épuisé, ils ne peuvent plus prétendre participer, comme le reste des chômeurs en fin de droit, à des programmes avec financement cantonal leur permettant de recouvrer un nouveau droit à l'indemnisation du chômage : la limite inférieure de cette participation est en effet fixée à 25 ans. Ils réapparaissent donc en tant que « jeunes » *au sortir* des dispositifs du chômage. En deçà de 25 ans, ils n'ont donc plus comme dernier recours institutionnel que l'aide sociale dispensée par les cantons qui elle fixe l'âge minimum d'accès à ses services à 18 ans. Une pluralité de limites fixant les droits des jeunes se télescopent ainsi dans les dispositifs juridiques et pour l'accès aux droits sociaux : 25 ans, âge jusqu'auquel la famille – selon le droit qui s'y rapporte – est tenue de prendre en charge ses enfants ; 18 ans, âge de la majorité civile et civique des jeunes ; 16 ans, âge du droit au travail selon les mêmes conditions que les adultes¹.

Pour résoudre ces contradictions juridiques des limites d'âge, les jeunes souhaitant recourir aux services sociaux sont contraints de faire la preuve que leurs parents ne peuvent ou ne veulent plus les prendre en charge². Reconnus, à l'égal des autres catégories d'âge de la population, comme pouvant recourir au travail en tant que moyen de subsistance, ils sont considérés en revanche comme dépendants de leur famille lorsque leur inactivité se prolonge dans la durée. En résumé, on peut dire que l'espace du chômage spécifie la jeunesse en son sein à partir de sa qualité d'inactivité et plus précisément du *sens de cette inactivité*. C'est l'âge par contre, en tant qu'indicateur du rapport des jeunes à leur famille d'origine, qui va constituer le critère d'accès à l'espace de l'aide sociale. Le premier espace institutionnel fait référence à son double qui est l'emploi, alors que le deuxième se rapporte

¹ A part quelques secteurs du travail de nuit comme les cabarets, boîtes de nuit, etc.

² Ce qui va jusqu'à contraindre les jeunes à se retourner juridiquement contre leurs parents si les revenus de ces derniers sont considérés comme suffisants au regard des normes de l'aide sociale pour les prendre en charge.

à la question du besoin qui dans le cas des jeunes est étroitement déterminé par ses liens familiaux.

Autre élément d'importance, la nouvelle politique du chômage va également redéfinir le rapport entre générations à travers la redistribution de ses prestations. Une fois les conditions d'accès à l'assurance chômage remplies, un certain nombre de principes introduisent des différences parmi les chômeurs *à l'intérieur* même du système de gestion du chômage. Un de ces principes de différenciation apportés par la loi de 1995 concerne l'âge. Si auparavant, la durée d'indemnisation des chômeurs était liée à l'importance de la période durant laquelle ils avaient travaillé, la nouvelle loi va la faire dépendre de leur âge. Autrement dit, plus l'âge augmente, plus le nombre d'indemnités passives (n'impliquant pas de contrepartie de la part des chômeurs) est important. On assiste ainsi durant cette période à une *redistribution des droits sociaux entre générations*. Non seulement en installant des barrières à l'entrée et à la sortie des dispositifs de démarchandisation comme nous l'avons vu précédemment, mais également en réintroduisant des différences de redistribution au sein même de ces dispositifs. Les ressources du budget social se voyant réduites par les effets de la crise, l'effort politique se portera plus volontiers sur les générations plus âgées qu'on considère comme population à risque. Les jeunes ne sont en revanche pas la cible d'une politique concertée puisqu'ils font l'objet d'attentions pour le moins contrastées suivant la visibilité qu'ils ont dans chaque dispositif juridique.



C'est à dessein que nous avons déroulé cette « chaîne de la démarchandisation » pour montrer comment se sont recomposées les zones de reconnaissance administrative des jeunes dont le travail ne permet pas de subvenir à leurs besoins. Analysée ainsi, dans son déroulement des possibles institutionnels, elle a pour but de montrer à travers quelles catégories est thématisée la question des jeunes en rapport au travail. D'individus ou individus à redresser dans le cadre de l'assurance chômage, les jeunes sont considérés a contrario dans leur rapport de dépendance à la famille dans le droit social. Tout en dessinant des lieux d'accès à d'autres revenus que ceux du travail, ces deux espaces créent en même temps des espaces de non-droit. Les seuils et les limites de ces espaces de reconnaissance disent aussi l'impossible pour ceux qui aimeraient y avoir accès et qui ne correspondent pas aux critères d'acceptation. Ces droits de passage ouvrent et ferment à la fois l'accès à des supports financiers hors marché du travail. En ce sens, on voit se réorganiser dans les années 90 la « police des âges » comme la nomme Mauger, qui « balise de multiples seuils le cours des existences individuelles et organise la structuration par âge de la population » (Mauger, 1995). Ces seuils et limites construits en lien avec l'âge, la situation des personnes et les comportements attendus, structurent le cycle de vie des individus.

Les jeunes, comme l'analyse de ces catégories du droit le présente, sont soumis à des injonctions contradictoires : reconnus individus de droit face au marché du travail dès la fin de leur scolarité, ils sont considérés comme faisant partie de liens de dépendance ou de

tutelle lorsqu'ils rompent avec les « biographies instituées¹ ». Ils sont alors vu soit au travers de leur inscription familiale (comme devant être pris en charge par la famille), ou, quand cette dernière ne peut remplir le rôle attendu, au travers des dispositifs de contrôle et de tutelle de la jeunesse qui interviennent après-coup. Parfois reconnus dans leur autonomie individuelle ils sont aussi, selon le dispositif juridique et institutionnel dans lequel ils se trouvent, rappelés à leur liens de dépendance.

La situation de chômage et les nouvelles règles du jeu qu'elle entraîne a donc contribué à réorganiser les supports permettant d'accéder au marché du travail. Nous avons vu à ce propos comment les rôles de la famille et de l'Etat social se redistribuaient dans l'accompagnement des jeunes hors trajectoire institutionnelle. La responsabilité de la prise en charge des jeunes dans ces conditions de réduction des possibilités d'emploi tend à se reporter sur la famille. C'est elle qui est perçue comme devant assurer les passages à vide créés par le rétrécissement du marché du travail. Le modèle de politique sociale qui s'affirme donc en même temps que la crise paraît s'installer, fait de la famille le support principal du passage de la jeunesse en retirant à cette classe d'âge les droits sociaux liés habituellement à chaque individu. Il donne en contrepartie un rôle plus important aux dispositifs qui interviennent *après-coup*, ad hoc, lorsque la famille fait défaut dans l'accompagnement de ce processus.

Toutefois, le renversement opéré par ce modèle ne relève pas d'un simple ajustement en termes de transfert d'une instance à l'autre des compétences d'intervention ou de financement. Il reconfigure au contraire totalement la perception de la jeunesse et les assises relationnelles et matérielles à disposition des jeunes. C'est au moment où la famille est la plus surchargée face à un allongement de la période qui court entre l'école et la vie professionnelle, que l'Etat social se retire pour lui donner toute la responsabilité de la prise en charge. Nous ne voulons pas dire par là que l'Etat social ne prend plus en charge ce qu'il prenait en charge « avant » – le recours des jeunes à l'assurance chômage était très faible dans les années 80 puisque le marché du travail jouait un rôle de régulateur important – mais qu'à travers le modèle qu'il « invente » dans l'urgence des années 90, il se retire, en ce qui concerne les jeunes en particulier, de son rôle de régulateur des « risques » du marché du travail. Parallèlement au monde économique, il construit des obstacles à l'obtention d'un revenu susceptible de pallier au rétrécissement des possibilités du marché du travail. En revanche, il intervient en aval, sous la forme de politiques d'aide sociale qui peuvent elles s'appuyer sur un travail d'éducation lorsque le besoin des jeunes est prouvé et que toutes les autres options ont été épuisées.

L'engagement des jeunes dans un processus d'inscription professionnelle institutionnalisé (faire une formation, faire des études), implique pour eux toute une série de possibilités de soutien matériel qui récompensent en quelque sorte la conformité de leur comportement (bourses d'études, prix, aides sociales diverses en cas de besoin, médiation scolaire, conseillers aux apprentis, etc.). D'autre part, une convention tacite (même si parfois contradictoire) lie la poursuite du cursus de formation au soutien familial. Sortir de ces parcours balisés c'est s'affronter en revanche à la représentation tenace qui fait des jeunes « sans cadre » des êtres qu'il faut « responsabiliser » face à leurs choix. Cela signifie, si la

¹ Voir Baudelot et Establet (2000) qui parlent de biographies instituées pour désigner « des chemins prédessinés par les institutions ». Ces chemins passent principalement par les étapes de la formation, de l'emploi, du mariage, etc.

famille fait défaut dans l'accompagnement des jeunes hors parcours institutionnels, qu'ils n'ont d'autres solutions que de trouver du travail ou de faire la preuve de leur besoin face à une instance dont les critères d'acceptation sous-jacents sont éminemment moraux. C'est en quelque sorte un retour à des principes d'assistance qu'on voit se profiler au terme de ce panorama de l'évolution de la prise en compte des jeunes hors parcours institués dans les catégories de l'Etat social.

« *Elever le niveau de formation* »

Un autre fossé qui est fortement thématiqué dès les débuts des années 90 est celui qui séparerait dorénavant le système de formation du monde du travail. La conception qui se dégage petit à petit¹ des débats réinterprète ce fossé en tant que résultant d'une inadéquation de la conception de la formation face à un marché du travail changeant. L'idée qui prévaut dès lors est qu'il faut se former toute sa vie pour s'adapter aux mutations du marché de l'emploi. La formation dans ce sens est à reconsidérer dans sa temporalité et son contenu. Cela signifie qu'une véritable offre de cours (formation continue, reconnaissance des acquis, etc.) va se développer en lien avec les « besoins » des entreprises et que, d'autre part, la traditionnelle distinction entre filière apprentissage et filière études va être revue dans le sens d'une « revalorisation » de la première. Le terme de « revalorisation » va annoncer en réalité un ajustement des exigences des formations supérieures liées à la filière des apprentissages (écoles d'ingénieurs, écoles supérieures) à celles qui prédominaient auparavant uniquement dans les universités et les écoles polytechniques². La sélection à l'entrée des écoles techniques va donc également se rapprocher sinon des exigences, du moins du type de savoirs généraux examinés traditionnellement dans la filière des « études ». De ce fait, la hiérarchisation entre les différents types d'apprentissage va s'accroître et l'exclusion à l'entrée, en s'appuyant sur des savoirs plus scolaires, se faire plus sévère.

En lien avec le renforcement de la *fonction de sélection* des écoles professionnelles, ces mêmes établissements vont inventer de nouvelles classes de transition entre l'école et le système de formation. Cet entre-deux se présente comme un prolongement scolaire pour tous les jeunes qui sortent des filières les plus dévalorisées de l'école secondaire et qui ne parviennent pas, de part leur niveau scolaire comparativement bas, à raccrocher au système de formation. De nouveaux postes et fonctions sont mis en place (conseillers aux apprentis, médiateurs, psychologues scolaires, etc.) pour orienter les jeunes qui se trouvent face aux verdicts sans appel des écoles professionnelles. Au même moment, le rétrécissement qui touche le marché de l'emploi s'étend également aux demandes d'apprentis dans les entreprises. Cette diminution du réservoir de places d'apprentissage participera, comme par homologie avec le marché de l'emploi, à augmenter les exigences à l'embauche et à reléguer les moins scolarisés parmi les « sans-apprentissage ».

¹ Notamment dans l'espace public au travers de forums qui réuniront entreprises et responsables de formation et plus tard au travers des directives qui viendront de l'office fédéral de la formation professionnelle.

² Il s'agit ici de la transformation des écoles supérieures en hautes écoles spécialisées qui induit en particulier la réorganisation de l'accès à ces formations pratiques supérieures au travers de maturités professionnelles dont les branches de sélection sont calquées sur les branches générales des maturités gymnasiales.

Le réinvestissement institutionnel de ce moment de passage entre l'école et le système de formation montre particulièrement bien les décalages en cascade qui découlent des nouvelles politiques de la formation professionnelle. L'élévation du niveau d'accès aux formations supérieures, soutenu pour faire face à la crise de l'emploi rencontrée dans le pays, conduira par effet d'entraînement à l'élévation du niveau d'accès à tous les échelons de la formation. C'est donc tout en bas du système de formation que le fossé se creuse pour ceux qui ne parviennent pas, du fait de leur niveau scolaire, à passer la rampe des examens d'entrée aux formations professionnelles. En redessinant des parcours professionnels se voulant « égalitaires » et plus « performants » face au marché du travail¹, ces politiques vont s'accompagner au niveau local de dispositifs divers qui vont regrouper dans des préformations en marge du système de formation, des jeunes déjà scolairement disqualifiés.

Cette élévation de niveau de formation répond à une demande à la hausse des diplômes comme droits d'entrée sur un marché du travail qui se restreint. En Suisse, la course à la technologie de pointe et le manque de gens qualifiés pour répondre à ces « défis » est une rhétorique qui s'illustrera - par son efficacité symbolique - à plusieurs reprises dans les débats publics sur la formation professionnelle. C'est donc très logiquement vers le haut que le déplacement structurel du système de formation aura lieu. Le deuxième effet de ce déplacement, qui s'ajoutera à la relégation dans la périphérie du système de formation des plus démunis scolairement, va alors se manifester par la baisse de la valeur des diplômes sur le marché du travail. Un diplôme qui permettait autrefois d'accéder à un poste de cadre, n'y suffira plus aujourd'hui². Avec le même papier, les jeunes se trouvent déclassés dans leur confrontation au monde du travail par rapport aux générations qui les précèdent. Cette course aux diplômes va favoriser ceux qui les cumulent en haut de la hiérarchie scolaire alors qu'elle pénalisera ceux qui, au bas de la hiérarchie, voient leurs diplômes ne leur donner accès qu'à des emplois non-qualifiés ; ces mêmes emplois qui étaient accessibles aux générations ouvrières précédentes sans besoin de passer par le système de formation (Baudelot, Establet : 2000 ; Beaud, Pialoux : 1999). Ce sont ainsi à des concurrences en cascades auxquelles on aura à faire qui va cantonner les moins pourvus en diplômes aux postes de travail les plus dévalorisés. Comme le disent Christian Baudelot et Roger Establet, « l'élévation du plafond n'a aucun effet sur la hausse du plancher (ibidem, p.216) ». Le résultat le plus probable de cette politique est la polarisation des trajectoires d'entrée dans la vie professionnelle entre ceux qui bénéficient des souplesses et des avantages du nouveau système de formation et ceux qui sont contraints de construire leur parcours principalement hors des dispositifs de formation professionnelle.



¹ L'égalité est un argument qui a souvent été utilisé pour justifier le rapprochement entre la filière des études et celles des formations pratiques. Mais paradoxalement, cela a eu pour effet d'homogénéiser les contenus de formation en mettant beaucoup plus l'accent sur les savoirs formels dans des formations réputées pratiques.

² René Lévy et al. (1997) montrent dans leur analyse de la stratification sociale en Suisse comment l'apprentissage ne joue plus comme auparavant ce rôle de seuil au-delà duquel on constate une mobilité ascendante plus fréquente. Toujours selon ces auteurs, ce seuil, en termes de formation acquise, serait maintenant plus élevé.

En conclusion de ce point, il faut rappeler en quoi ces changements dans la structuration institutionnelle des parcours de transition vers la vie professionnelle constituent un « mode de génération » différent de ceux qui précèdent. Premièrement, nous avons vu que face aux décalages structurels que la crise de l'emploi a entraîné tant dans le système de formation lui-même qu'entre ce dernier et le marché du travail, la famille est considérée, dans la distribution des rôles avec l'Etat, comme le principal pourvoyeur de supports relationnels et matériels pour les jeunes qui se trouvent dans des moments de latence. D'autre part, on assiste à une recomposition des filières professionnelles qui brouille en partie la division traditionnelle entre apprentissage du métier et les études. En cherchant à créer des équivalences en terme de valeur sur le marché du travail entre ces deux filières d'accès à la vie professionnelle, les politiques de formation génèrent des « exclus de l'intérieur » comme les désignent Bourdieu (Bourdieu, 1993 : p.597) qui soit sont dirigés vers les formes les moins valorisées de l'apprentissage, soit sont appelés à attendre dans le cadre de formations qui n'en sont pas encore (comme les préfixes pré-formation/apprentissage en atteste) qu'une ouverture se présente pour entrer dans le système professionnel. Ces jeunes, tout en participant au système de formation et aux attentes qu'il suscite, se trouvent relégués dans les filières les moins valorisées qui les condamnent, par effet d'homologie, aux secteurs les plus précarisés du monde du travail.

Ces quelques éléments de thématization de la question du passage à la vie professionnelle dans un contexte de chômage, et les changements structurels que l'on a pu mettre en évidence à travers les « épreuves de catégorisation » (Boltanski, Chiapello, 1999) auxquelles se sont affrontés les pouvoirs publics, permettent de mieux percevoir l'arrière-fonds sur lequel vont se dérouler les expériences individuelles. Le cours des existences personnelles est parsemé d'étapes, de passages, d'épreuves particulières qui dans leur résultat déterminent le sens et les possibles qui vont s'inscrire en filigrane de chaque trajectoire individuelle. Ces passages se présentent sous formes de dates d'inscription, d'examens, d'années scolaires, de refus et d'acceptations qui découpent le temps des jeunes en temps pleins et le cas échéant, en temps vides. Ils ouvrent des espoirs et des aspirations, et en même temps ils les referment lorsque l'échec se présente face à une de ces épreuves. Dans ce sens, les éléments dégagés ci-dessus nous permettront de comprendre la logique des expériences des jeunes en rapport à cet ensemble de possibles et de barrières tissés par le champ institutionnel qui organise le passage de l'école à la vie professionnelle.

Pour être plus précis, les changements qui ont affecté les espaces de reconnaissance des jeunes tant dans le système de formation que dans le domaine de la politique sociale, recouvrent en réalité une restructuration des *filières d'emploi* en Suisse. Ce que nous avons voulu montrer, c'est que cette restructuration a conduit, pour la génération qui nous concerne, à un effet de jeu entre ces filières d'emploi en construction et les trajectoires individuelles des jeunes. Ce sont ces nouvelles conditions de possibilité de la transition de l'école à la vie professionnelle qui vont être examinées dans la suite de ce chapitre mais cette fois, à la lumière des expériences des jeunes.

2. Les ressorts de l'expérience

En parlant au début de ce chapitre de « génération sociale », il s'agissait pour nous de construire un groupe sociologique qui se prête à l'analyse. A cet effet, nous l'avons mis en

relation avec un ensemble de traits structurels qui nous semblaient définir un contexte économique et social particulier et qui donnait lieu à des existences sociales en rupture avec celles qui précédaient. Il est clair cependant que la traduction de ce contexte au niveau de l'expérience s'observe de manière très différente d'un jeune à l'autre, étant entendu que les ressources qu'ils ont à leur disposition pour y faire face sont inégalement distribuées et mobilisables. D'autre part, les jeunes que nous avons eu l'occasion de rencontrer dans le cadre de Job Service n'épuisent pas l'ensemble de ceux qui participent de cette génération sociale pas plus qu'ils n'offrent un panorama représentatif de celle-ci. Comment donc dans ces conditions, rendre compte à la fois de la relation entre expériences individuelles et contexte macro-social, et à un niveau horizontal, des différences de traduction individuelle de ce contexte de possibilité ? Pour répondre à cette question, il nous faut faire au préalable un retour sur le terrain d'enquête pour (re)préciser la population à laquelle nous nous référerons dans cette analyse.

Comme nous l'avons vu précédemment, des jeunes entre 15 et 30 ans se sont adressés à Job Service entre 1997 et 2000. Les éléments les plus saillants¹ qui caractérisent cette population en rapport à la population des jeunes de cette tranche d'âge en général concernent principalement la forme non-linéaire de leur parcours d'entrée dans la vie professionnelle. Cette situation touche en moyenne 45% des jeunes qui font appel à Job Service alors que les rares études statistiques sur ce domaine évoquent un taux d'environ 30% de jeunes qui sortent à un moment donné des filières professionnelles normales en changeant de formation ou en l'interrompant à un moment donné (Donati : 1999). Même si aucun chiffre disponible ne nous permet de mettre en regard la population de jeunes faisant appel à Job Service chaque année avec l'ensemble des cohortes de 15 à 30 ans, nous pouvons affirmer sans trop de risques qu'il y a surreprésentation dans l'institution de jeunes sortant des parcours institutionnalisés. Ceci s'explique aisément par l'étiquette de l'institution qui se présente avant tout aux jeunes comme un intermédiaire pour trouver du travail. Or, le travail, étant donné la faiblesse des dispositifs de démarchandisation examinés précédemment, est une ressource non négligeable pour les jeunes qui n'ont plus d'activité reconnue au regard des institutions et de leur famille.

Au-delà de cette représentation statistique, l'appréhension que j'ai pu avoir des jeunes au niveau qualitatif tient à la fois à la qualité du récit produit en entretien selon les besoins du travail social - qui, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent dépend de leur « situation » - et à la durée pendant laquelle leurs contacts avec Job Service m'auront permis de suivre leurs parcours. Ces deux éléments-filtres, le type d'entretien et la durée du suivi, m'ont donc incité à retenir de fait plutôt les périples des jeunes que j'ai pu mieux connaître par le prolongement de nos contacts et par des entretiens donnant lieu à des échanges plus approfondis. J'ai ainsi construit une trentaine de « monographies » concernant les jeunes pour lesquels j'avais accumulé un matériel plus complet que seul le premier entretien d'inscription n'aurait pas permis de rassembler. C'est ce noyau de monographies qui m'a permis ensuite de faire des liens avec les autres jeunes avec lesquels les contacts ont été plus limités dans le temps.

¹ Une étude plus fouillée aurait été nécessaire pour caractériser la population de Job Service face à la population des jeunes en général dans le canton. Cependant, l'absence ou l'insuffisance des données disponibles aurait rendu cette entreprise inutile et peu convaincante.

La position à partir de laquelle j'ai pu entrer dans la diversité des expériences de la jeunesse est à la fois une limite et un point de vue privilégié. Une limite car elle m'a poussé de fait vers un ensemble de jeunes dont le recours à Job Service est le signe d'un éloignement, même momentané, des parcours dessinés par les institutions conventionnelles. En ce sens, elle m'oriente vers une analyse d'une population encore minoritaire et parfois en marge. Mais cette limite peut se transformer en point de vue privilégié s'il on considère que ces situations rendent compte d'un *délitement du modèle dominant de l'intégration professionnelle*. C'est en cela que les monographies que j'ai construites renvoient au centre, c'est-à-dire à tous les autres parcours qui constituent l'arrière-fond de mon expérience d'observateur dans le cadre de Job Service et à ceux qu'on peut repérer statistiquement de manière plus globale, soit au niveau du canton, soit au niveau national, et qui continuent de participer à ce modèle dominant.

J'ai choisi d'entrer dans ces monographies au travers de ce que j'ai appelé des « ressorts de l'expérience sociale¹ ». Il ne s'agit pas par là de réinventer un concept pour dire autrement ce que d'autres ont déjà dit mais plutôt de suivre le fil qui est le nôtre dans ce chapitre. En effet, pour vérifier l'hypothèse de la fragilisation du modèle d'intégration professionnelle dominant qu'a connu la Suisse, il nous faut fixer les points d'entrée nécessaires à cette vérification. Les monographies récoltées offrent en ce sens un matériel qui permet d'explorer le lien entre le contexte structurel et l'expérience personnelle. La reconstitution de parcours même partiels, au travers des récits des jeunes eux-mêmes et des observations que leur suivi a permis, donne à voir d'une part, les tensions sociales dans lesquelles sont pris les individus et, d'autre part, les diverses manières par lesquelles ils tentent de construire un équilibre entre ces tensions. C'est en ce sens que le concept d'expérience sociale de Dubet (1994) me paraît utile en partant de sa double signification : l'expérience renvoie tout d'abord à la manière dont les individus rendent compte de ce qu'ils font à partir de registres et de postures différentes selon les moments de leurs récits ; elle se réfère ensuite au travail critique et réflexif qu'entreprennent les acteurs pour tenter de construire une cohérence à l'éclatement de ces présentations de soi et des diverses « logiques d'action » qu'ils sont amenés à suivre. Les jeunes ne font pas autre chose lorsqu'ils se racontent à la suite de mes sollicitations. Ils se mettent en scène en adoptant tour à tour des rôles différents selon qu'ils se voient contraints, agissant ou rêvant. En même temps, la rencontre avec une institution reconnue comme étant « spécialiste » du travail se présente pour eux comme une occasion de réfléchir à haute voix sur ce qui rassemble les différents registres d'action dans lesquels ils se représentent. Ils cherchent dans le regard de l'autre ce pour quoi ils sont fait et ce qu'ils sont exactement. En résumé, ils cherchent une certaine « unicité de soi ».

A la façon de Richard Sennett, dans son enquête sur l'érosion du caractère à partir des changements que connaît le travail aux Etats-Unis (Sennett, 1999), nous allons nous arrêter sur les éléments des récits des jeunes qui nous semblent soutenir toute tentative de créer une relation durable avec le travail. C'est à travers ces éléments-ressorts que nous nous proposons d'explorer les expériences individuelles et de les mettre en perspectives les unes par rapport aux autres. Nous comprenons ainsi les *ressorts de l'expérience comme les traits de leur discours par lesquels les jeunes rendent compte de leur engagement ou de leur dégageant d'une ligne biographique professionnelle*. Ils agissent dans les récits des

¹ L'idée de « ressort » s'inspirant du livre de Bernard Lahire, *l'Homme pluriel : les ressorts de l'action* (1999)

jeunes comme des points de cristallisation des tensions entre leur subjectivité et le monde social qui les entoure.

Nous avons retenus trois ressorts de l'expérience sociale. Le premier concerne la *temporalité* dans laquelle s'inscrivent les aspirations professionnelles des jeunes. Le temps apparaît en effet comme une donnée essentielle de l'expérience puisque c'est du pouvoir sur le présent que l'avenir peut être imaginé. De ce fait, la manière dont le temps s'exprime dans les récits des jeunes nous indiquera les décalages existants entre leurs aspirations et les probabilités de les remplir. Le deuxième ressort qui nous intéressera est celui de *l'éthique du travail* à laquelle se rattache les jeunes. Ce qui se joue dans ce ressort de l'expérience, c'est la façon dont l'engagement dans le travail est entrevu comme possible. Pour être plus précis, il s'agit de la manière dont les jeunes envisagent leur engagement dans le monde social. Le travail étant souvent et encore le vecteur principal de cet engagement. Le troisième ressort de l'expérience a trait aux supports relationnels et matériels des jeunes et à la manière dont ils guident les engagements/ déagements des jeunes de certaines filières d'entrée dans la vie professionnelle. La question de l'indépendance face à la famille est un point de tension particulièrement important des périodes des jeunes au moment où le temps d'accès à une vie professionnelle stabilisée s'allonge. Nous examinerons tour à tour ces trois points d'ancrage des tensions structurelles mentionnées précédemment.

Le temps des aspirations

Au niveau de l'expérience quotidienne, la crise se traduit tout d'abord pour les jeunes par une lisibilité réduite de ce qui est possible et ce qui ne l'est pas sur le marché du travail. L'impression qui prévaut est celle de la fragilité du lien entre la formation entreprise et le travail désiré en même temps que s'installe la certitude qu'il est nécessaire d'avoir un « papier ». Avec le changement des règles du jeu du monde professionnel, les parents se trouvent souvent placés dans l'incapacité de transmettre les conseils issus de leur expérience qui permettraient de faciliter la rencontre entre les aspirations de leurs enfants – et les leurs pour leurs enfants – avec le marché du travail. Le système de formation ne joue pas plus ce rôle de relais, puisqu'il participe aussi, comme nous venons de le voir, du brouillage de la valeur « réelle » des différentes filières professionnelles sous couvert d'une réévaluation vers le haut de la « qualité de la formation ». Restent les copains plus âgés ou les frères et sœurs, qui, en transmettant leurs bonnes et mauvaises expériences, fournissent à leurs cadets des points de repères sous forme d'éléments-repoussoirs : mauvais boulots, mauvais métiers, entreprises à éviter, etc.

Si auparavant les jeunes construisaient leurs aspirations professionnelles principalement au cours de leur formation ou dans la confrontation directe avec le marché du travail selon le niveau atteint au cours de la scolarité¹, de plus en plus de jeunes se trouvent aujourd'hui en situation de devoir le faire hors-institution. L'interruption durable de la croissance du marché de l'emploi qui permettait précédemment d'absorber de manière relativement régulière les aspirations ascendantes des nouveaux entrants, introduit un effet de « jeu »

¹ Ce qui correspond aux trois filières professionnelles traditionnelles mentionnées en introduction de ce travail : apprentissage ou études ; filières auxquelles on a ajouté une troisième concernant les jeunes tôt sortis de l'école qui se formaient sur le tas en entrant sur le marché par le bas, dans des emplois de basse qualification (« l'usine »).

entre « espérances subjectives et tendances objectives » (Bourdieu : 1997, pp.67-81). *Les positions espérées au travers des titres scolaires ont plus de probabilités d'être déçues par la sanction du marché du travail ; la concurrence accrue liée à la réduction des places (apprentissage, emplois, etc.) peut engendrer des frustrations, et l'expérience de la précarité à l'intérieur du monde du travail aboutir à une difficile orientation des investissements professionnels.* Mais c'est aussi au sein même du système de formation que s'insinue l'incertitude. Pour certains jeunes, la poursuite d'études, d'une école ou d'un apprentissage ne fait plus sens. Par l'effet de l'échec ou sur leur propre décision, ils interrompent un parcours de formation déjà commencé ce qui les projettent alors dans un espace intermédiaire entre marché du travail, formation et famille qui implique la construction personnelle d'un autre équilibre que leur parcours institutionnel une fois déstabilisé n'est plus en mesure de leur fournir.

En tant qu'intermédiaire du marché du travail, Job Service apparaît comme un lieu d'intersection entre différents pôles institutionnels : la famille, le système de formation, le champ du travail social, le marché du travail, etc. Les tensions structurelles entre ces différentes institutions sont donc au cœur des interactions que les jeunes entretiennent avec les conseillers professionnels. Ce sont en effet des lieux dans lesquels les jeunes sont amenés à se dire en lien avec leur avenir professionnel. Leurs récits adressés aux représentants de l'institution médiatisent les tensions qu'ils vivent en lien avec leur environnement social immédiat, leur parcours et les fins qu'ils valorisent. Les récits de ces tensions que nous mettons en évidence dans cette partie montrent différentes manières qu'ont les jeunes de vivre l'expérience du décalage entre espérances et chances. Pour être plus juste, *il faudrait parler plutôt de leurs difficultés à construire des aspirations en l'absence d'une lisibilité et d'une maîtrise suffisante des conséquences possibles de leurs choix.* Seule semble claire pour chacun, l'image d'un monde où les perspectives d'emploi se réduisent. Le chômage, sans pour autant être présent dans leurs discours, s'y insinue comme un « point aveugle » en guidant leurs conduites par l'incertitude qu'il crée quant à ce qui va advenir. Contrairement aux générations précédentes, tout concourt à montrer qu'ils font partie d'un « courant » qui les projette vers un futur susceptible de leur permettre moins que ce qu'offre la situation présente.

Nous allons donc présenter sous ce point différentes modalités selon lesquelles s'expriment ces expériences de désajustement. Elles n'épuisent de loin pas la multiplicité des récits ni ne se veulent un compte-rendu des manières idéal-typique de vivre les décalages entre attentes et chances objectives. Au contraire, nous serons plutôt attentifs dans les exemples qui suivent, à montrer comment les tensions structurelles décrites auparavant sont à l'œuvre dans le processus de mise en intrigue de soi sous l'angle de la carrière professionnelle. La position *hors parcours institutionnel* de ces jeunes est à notre sens constitutive de nouvelles formes d'inscription de soi dans une ligne biographique professionnelle : non plus médiatisées par les instances de formation, mais *caractérisées au contraire par la recherche individuelle de correspondances entre des attentes et les sources de reconnaissance de ces attentes* (marché du travail, formation). Tout ce passe comme si, avec l'affaiblissement des mécanismes collectifs qui garantissaient la relation entre formation et emploi, les jeunes se trouvaient en situation de devoir la construire eux-mêmes. Voyons donc au travers des cinq récits qui suivent comment se donne à voir ce premier *ressort de l'expérience.*

La valse des aspirations

L'histoire de Rachel (21 ans) pourrait se résumer comme celle de la *rencontre impossible de ses attentes avec le monde professionnel*. Après s'être pourtant insérée complètement dans un parcours « d'études » en terminant le gymnase et en se dirigeant vers l'université, elle va interrompre cette dernière après trois ans de cours et après avoir changé d'orientation à l'intérieur du cursus même (de la faculté des sciences économiques à la faculté des lettres). Elle dit de ce passage par l'université, comme pour se justifier et en anticipant ma question, qu'elle « en avait marre » et qu'elle ne trouvait « plus le sens de ses études ». S'ensuit alors pour elle une période de petits boulots en parallèle desquels elle va chercher à redéfinir ses « intérêts ». Dans ce but, elle demandera plusieurs entretiens au service étatique de l'orientation professionnelle. Ce qu'il en ressort pour elle, ce sont des propositions de s'engager dans des « professions impossibles », en l'occurrence celles de comédienne et de journaliste. Elle reproche alors à l'orientation professionnelle de chercher des « intérêts profonds qui ne correspondent pas à la réalité ». La « réalité », c'est d'abord pour elle l'effet de fermeture que lui inspirent les chemins d'accès à ces univers professionnels gardés : il faut « être pistonné » ou avoir « une licence » pour devenir journaliste. Sans cette licence universitaire qui pourrait lui ouvrir des portes, elle se sent dans une sorte de *no man's land professionnel*. Mais la « réalité », c'est aussi ce qu'elle peut lire dans les annonces de journaux dont elle dit que rien ne lui correspond, « rien n'est fait pour elle ». A part « téléphoniste » ou « réceptionniste », professions qu'elle situe au bas de la hiérarchie des travaux acceptables, elle ne voit pas dans quoi elle pourrait postuler. Elle ressent un décalage important entre cette « réalité » qu'elle perçoit comme fermée pour elle étant donné qu'elle « ne sait rien faire » (elle n'a pas de formation attestée par le marché du travail), et la conviction que « tout est possible si on lui montre ». Elle se trouve ainsi prise dans un faisceau de tensions et de contradictions entre d'une part ce qu'elle a fait et qui n'est pas reconnu et, d'autre part, ce qui lui correspond (ses intérêts profonds), mais qui est hors « réalité ». Entrée trop loin dans le système de formation, elle en sort avec les aspirations correspondant au niveau scolaire atteint, mais sans le passe-droit qui, selon ce qu'elle perçoit de la « réalité », lui permettrait de les faire reconnaître. Le *mieux* - accéder au journalisme - c'est aussi pour elle l'*impossible* alors que le *possible* - téléphoniste - tient la place du *pire* dans la manière dont elle rend compte de son « univers de croyances » (Demazière, Dubar, 1997). Entre ces deux options, elle sent qu'elle peut faire quelque chose, mais elle ne trouve pas à le faire reconnaître dans les catégories que sa connaissance du marché du travail lui renvoie. Les espérances subjectives inscrites dans sa trajectoire scolaire et la perspective de vivre en ménage avec son copain qui vient d'être engagé dans un poste de conseiller en assurance dans la même ville qu'elle, lui interdit un retour en « arrière » que revêtirait pour elle l'acceptation d'un poste subalterne. Et en même temps, elle s'interdit elle-même de penser à faire des postulations « spontanées » dans les domaines qui lui plairaient le plus étant donné qu'elle n'a « aucune chance » d'y accéder.

La seule expérience de travail dont bénéficie Rachel jusqu'ici, consiste en la garde d'enfants dans une grande famille, travail qu'elle vient de terminer au moment où elle demande à s'inscrire à Job Service. De ce fait, et comme cette expérience de travail ne lui apporte pas beaucoup d'indications, tout se passe comme si la seule appréhension du marché du travail dont elle pouvait tirer parti pour se situer, passait par les annonces des

journaux. Or, toutes les offres paraissant dans la presse écrite lui rappellent jour après jour les exigences qu'elle ne remplit pas et les emplois déqualifiés qu'elle ne veut pas. Son récit rend compte d'une trajectoire où à aucun moment elle ne trouve à *s'extérioriser* dans les modèles qu'offre le monde de la formation et du travail. Ni l'expérience de l'université, ni la recherche de ses intérêts sous forme des professions existantes n'y parviendront. Le présent, en se montrant comme un ensemble de barrières, d'exigences et d'obstacles (le monde fermé du journalisme, la licence universitaire comme passe-droit, les annonces et leurs conditions, etc.), l'empêche de construire un « à venir ». Elle se trouve en situation de ne plus pouvoir lire dans l'immédiat, *que* ce qui l'empêche de s'envisager un futur. Le présent contient en germes les indices d'une situation future fermée. N'ayant pas les ressources immédiates pour agir sur son présent à elle, Rachel se voit dans l'incapacité de se projeter dans l'avenir et donc d'agir pour le construire ou, dans le langage des conseillers professionnels, de « faire des démarches » pour « réaliser son projet professionnel ». Elle balance ainsi entre l'acceptation résignée de contraintes extérieures qui lui paraissent infranchissables et l'incompréhension d'un marché du travail qui ne lui offre aucune opportunité de faire ses preuves.

On retiendra de cet exemple de récit d'un moment particulier, que la fermeture des perspectives telle que nous l'avons décrite dans la partie précédente peut s'exprimer, au niveau de l'expérience individuelle, comme un va-et-vient entre des aspirations qui ne parviennent pas à se dire et la « réalité » du marché du travail *perçue au travers de signes et d'indices partiels*. Les espérances subjectives des jeunes n'apparaissent alors ni totalement fermées, ni totalement ouvertes par les conditions du marché du travail telles qu'elles se manifestent à eux. On a vu plutôt qu'elles ne parvenaient pas à se mettre en mots tant qu'une relation « d'affinité élective » ne s'établissait pas avec le « bon travail » ou le « bon métier » dans une situation de confrontation concrète (expérience de travail, nouveau métier découvert au travers d'une discussion, d'un reportage, etc.). En attendant ce moment-là, les aspirations restent flottantes, tendues entre des forces contradictoires dont il est difficile de se défaire.

La recherche du débouché

Tout en se manifestant avec un « profil » de trajectoire semblable à celui qui précède, le présent récit s'en distingue sensiblement - et même totalement - dans la dynamique du vécu des décalages avec le monde du travail. Richard n'a pas tout à fait 24 ans quand il vient s'inscrire pour la première fois à Job Service. Son récit de parcours de formation donne l'impression qu'il y est entré par erreur, comme si le probable aurait été qu'il n'y entre pas du fait de son origine sociale. Après avoir suivi sans « fautes » le parcours traditionnel des études, il interrompt l'université après une année passée en droit. Ce n'était pas « son truc », le « par cœur », la « théorie ». Il fait donc « son armée » et s'inscrit au chômage en espérant qu'on lui propose quelque chose. Avant qu'il n'arrive en fin de droit (soit un an et demi plus tard), on lui proposera un cours de bureautique et un emploi subventionné d'employé de bureau dans lequel il dira ne rien avoir appris. N'ayant pas obtenu « d'orientation » dans le cadre du chômage, il tentera de l'obtenir de l'office d'orientation professionnelle. En même temps, il s'engage dans quelques emplois temporaires (dans la vente et dans la construction) qui se présentent à lui. De ses contacts avec l'orientation professionnelle, il retiendra l'importance de faire une formation, thème qui devient dès cet

instant le centre de son investissement social. C'est alors moins la valeur de la formation qui l'attire que la possibilité qu'elle le conduise vers un secteur « qui marche ». Son expérience de travail dans la construction par exemple, sera le déclencheur momentané de son désir de faire une formation de machiniste de chantier, ce domaine étant en expansion à la fin des années 90 alors que beaucoup d'autres stagnent. Ou encore, sa découverte dans la salle d'entretien de Job Service d'un dépliant expliquant la formation d'employé postal retiendra un certain temps son attention ; la poste représentant pour lui une « place sûre ». La recherche d'une formation devient dès lors le canal par lequel il peut projeter ses aspirations. Mais pas n'importe quelle formation. Celle-ci se doit pour lui de contenir en elle-même la promesse d'un savoir-faire « concret » susceptible de trouver sa place dans le monde professionnel. C'est en effet d'un « métier » qu'il a besoin comme l'attestent les choix de professions sur lesquels il s'arrête. Contrairement à l'université, l'intitulé même de la formation indique un débouché possible, une place identifiable. La seule justification du *débouché* suffit ainsi à donner une assise à ses attentes subjectives.

La manière dont Richard construit, au travers de ses expériences, une perception de son avenir professionnel, met en regard le *mieux* qui se décline sous la forme de la stabilité (les débouchés, les bonnes places, le métier) et le *moins bien*, le temporaire, le transitoire correspondant aux boulots précaires qu'il a expérimentés. Au-delà du contenu du travail et comme ses changements d'idée de métiers l'attestent, c'est sa forme qui compte le plus pour lui dans une opposition entre « stable » et « précaire ». Il continue d'accepter des petits boulots, mais par contrainte, parce qu'il se sent obligé de faire quelque chose en attendant, ayant en cela parfaitement intériorisé les exigences des instances du chômage qui font de la recherche de travail le sacerdoce obligé de tout chômeur. En reprenant le récit de sa trajectoire, on pourrait dire que ce qui le guide, c'est la recherche d'une vie normale qu'il perçoit, de par ses dispositions, à travers le prisme du débouché. L'inquiétude exprimée par sa maman qui passera une fois au bureau de Job Service afin de prendre rendez-vous pour lui, laisse transparaître les aspirations des parents pour leur enfant qui pourraient se résumer dans l'idée qu'« il faut lui trouver une *bonne place* ». De même dans sa façon de se dire, en parlant lentement et avec application, Richard trahit un besoin de conformité que seul un travail lui assurant une situation stable serait en mesure de remplir.

Contrairement au récit précédent, celui-ci ne rend pas compte d'un rapport actif de recherche d'une correspondance entre des attentes et les tendances du monde professionnel, mais, presque à l'inverse, d'un rapport de quasi abandon, comme s'il attendait du temps qu'il résolve sa situation. Ces attentes pratiques se trouvent comme prêtes à rencontrer les emplois qui se manifesteront à lui avec toutes les garanties d'une inscription stabilisée dans le monde professionnel. Il partage en quelque sorte la conviction que ses tendances subjectives à une vie normale finiront bien par être satisfaites. Son « truc » à lui, ce n'est pas la « théorie » (de l'université) qui l'éloigne du monde des certitudes, mais le rapprochement avec ce qui est « sûr », ce qui lui renvoie l'image d'un environnement stable (le « métier »). La situation de chômage qui sévit localement rend caduque la confiance en l'université comme garantie d'accès au marché du travail, confiance qui aurait pu rendre supportable la « théorie » et l'incertitude des savoirs qui y sont dispensés. En perdant le lien assuré à un monde professionnel stable, cette formation se retrouve en contradiction avec la structure des attentes de Richard, orientée non pas vers le contenu, mais plutôt vers le caractère de filière de l'université. Ce qui s'exprimait dans le récit précédent de Rachel comme une recherche de « sens » devant la difficile « cristallisation sociale » de ses

aspirations, s'énonce ici comme une attente de stabilisation qui se donne à voir paradoxalement par des changements fréquents de projet de formation. Difficulté à se dire face à un monde du travail dont la mise à distance rend précaire tout espoir d'ascension sociale (Rachel) ou quête immaîtrisée d'une inscription assurée sur le marché de l'emploi (Richard), constituent des manifestations différentes d'une même tentative de maîtrise du monde et d'un avenir professionnel.

« Toucher » le monde du travail.

Qu'est-ce que signifie pour les jeunes faire un pause dans leur parcours de formation afin d'« explorer le marché du travail » ? Bertrand a 18 ans quand je le rencontre pour la première fois. Il vient de terminer sa maturité il y a deux mois avec succès. Il a décidé, avant même d'avoir terminé sa maturité qu'il ne poursuivrait pas directement son parcours de formation en s'inscrivant à l'université. A vrai dire, il n'est sûr ni de recommencer l'université l'année prochaine ni du domaine qui l'intéresserait. Pourtant, se lit dans ses propos la contrainte inhérente à son parcours qui veut que tôt ou tard, il finira par s'engager dans ce type de formation. Pour l'instant tout au moins, il veut « faire un break ». Il aimerait prendre une année pour « réfléchir » et pour « connaître le marché du travail ». Il dit vouloir savoir, avant de faire des « choix définitifs », comment se passe le travail dans la « réalité », « pour les gens ». A cet effet, il aimerait effectuer différents boulots pour se faire une idée de ce qui existe, comme s'il avait besoin d'expérimenter le bas de la hiérarchie du marché du travail pour justifier ses choix futurs d'engagement dans une formation longue. Look « rasta » lié à ses activités musicales dans un groupe d'amis, il se présente à la fois sous les dehors de « l'étudiant » qui participe de cette parenthèse hors nécessité du monde des études, et à la fois comme intérieurement en porte-à-faux, amputé qu'il serait d'un domaine de l'expérience sociale qui n'a pas été le sien jusqu'ici. Il s'engagera effectivement dans plusieurs emplois durant cette année dans le cadre de petites entreprises pour lesquelles les étudiants en « année sabbatique » constitue une main d'œuvre temporaire idéale ; l'ajustement entre les attentes et les exigences de chacun s'accomplissant sans ambiguïtés¹. A chaque expérience, il dit avoir appris et voudra changer de secteur pour connaître une plus grande variété d'emplois. Au terme de cette année, il se décidera à reprendre l'université en psychologie.

En comparaison avec les parcours qui précèdent, celui dont nous venons de rendre compte se présente moins comme une rupture de trajectoire instituée (par les filières de formation prédéfinies) que comme un allongement de celle-ci. D'ailleurs, après-coup, et suite au travail de transformation et d'objectivation des trajectoires que constitue le CV, cette pause apparaîtra comme une année sabbatique d'autant plus valorisée² qu'elle s'accompagne d'expériences professionnelles « enrichissantes ». Pourtant, cet exemple reste intéressant dans son aspect de comparaison, pour voir comment se sédimentent les aspirations dans l'aller-retour entre des attentes subjectives et l'expérience sociale de ces attentes. En

¹ L'étudiant cherche pour une période déterminée sans qu'il y ait d'ambiguïté sur ses intérêts à long terme quant à ce type de travail. De son côté, l'employeur peut se garder de justifier le caractère temporaire de son besoin et de se compromettre dans des promesses qui, tout en garantissant l'engagement dans le travail pendant toute la durée prévue, deviendraient un problème au moment de les remplir.

² Nous avons vu dans le compromis travail-parenthèse du chapitre précédent, comment ces périodes de latence trouvaient facilement à être reconnues et légitimées.

suivant cette réflexion, on pourrait interpréter l'engagement de Bertrand dans divers « petits boulots » comme un besoin de mettre en équivalence son expérience propre d'étudiant, avec celle que vivent ceux qui n'ont pas suivi cette filière et qui en sont même les plus éloignés. Tout se passe comme si il cherchait à inventer ses propres points de repères dans un contexte où la valeur de la filière des études qu'il a déjà choisie de fait ne va plus de soi. Expérimenter le plus bas devient ainsi la possibilité pour lui d'imaginer le plus haut et d'anticiper son avenir en maîtrisant mieux le présent des différences. Le type d'expérience du travail qu'il réalise durant cette année et que probablement il ne sera plus amené à répéter, apparaît pour lui comme quelque chose de « concret », qu'il maîtrise directement sans aucune autre médiation que ses propres sensations. Les études au contraire, c'est quelque chose qui semble repousser le temps de l'expérimentation personnelle du « monde ».

Travailler devient donc une condition importante pour rétablir la mesure de l'expérience « hors-monde » qui sera la sienne en tant qu'étudiant. Se comparer, c'est se distinguer et donner ainsi plus de sens (social) à ses choix futurs. Les espérances subjectives que porte son inscription dans une trajectoire d'études perdent de leur légitimité quand la situation du marché du travail fragilise le rapport de quasi automaticité entre diplômes et postes. Le « moment de réflexion » que Bertrand choisit de s'octroyer peut être lu ainsi comme une stratégie possible pour rétablir cette relation au niveau de l'expérience individuelle. En se confrontant au « moins bien », il s'assure de la sorte d'être vraiment promis « au mieux ».

L'impossible orientation

« Faire quelque chose » est souvent la seule injonction qui guide la trajectoire des jeunes dont l'expérience scolaire négative les fait affronter tôt les abords du marché du travail. « La discordance intérieure d'aspirations à la fois ouvertes et fermées par l'école (Bourdieu, 1993 : p.224) » se manifeste à l'« extérieur » par une inconstance des intérêts et des attentes qu'ils expriment face à leur vie professionnelle future. Giselle n'a pas encore 17 ans quand je la rencontre pour la première fois. Dès nos premiers contacts, elle me paraît plus âgée. Elle ressemble déjà, par sa manière de s'exprimer, à quelqu'un qui a vécu et qui doit sans cesse résoudre des problèmes. Sa manière crue de dire les choses et son assurance à les dire dans un cadre nouveau pour elle, tranchent avec ce qu'on attendrait de quelqu'un de son âge. Après sa scolarité, qu'elle a terminée dans la filière inférieure du secondaire, elle a été orientée vers une classe d'insertion professionnelle. Ces classes, destinées aux élèves en fin de scolarité qui n'ont pas trouvé d'apprentissage, fonctionnent comme des sas entre école et formation dans le but de répondre à l'exigence d'intégration de tous les jeunes au système de formation. Giselle arrêtera cette classe après 6 mois car « tout le monde avait trouvé quelque chose sauf elle », et parce qu'elle voulait faire ses démarches « elle-même ». Ce support institutionnel épuisé, ses efforts de rapprochement d'une formation professionnelle vont s'inscrire dans un rapport de dépendance plus direct à l'égard de sa mère avec laquelle elle vit seule. N'ayant plus de lieu propre à partir duquel se construire en relation avec un futur professionnel, ses engagements et désengagements dans une voie de formation sont alors rythmés par la récurrence des « problèmes avec sa mère ». Dans ces moments-là, famille et relations apparaissent en force dans ses récits et y prennent parfois toute la place. Les discours d'opposition qui structurent ses mises en intrigue l'empêchent dès lors de

s'engager dans un réel projet de formation comme si sa mère se révélait être, à ces occasions, le seul médiateur de son rapport au monde.

Quand je la vois pour la première fois, peu après qu'elle ait interrompu la classe d'insertion professionnelle, elle évoque pêle-mêle - pour son futur professionnel - plusieurs possibilités qui se présentent à elle. La première d'entre elles, pour laquelle sa conseillère d'orientation se fait le relais, est de se former à la profession d'aide-soignante. Elle me dit avoir, par son intermédiaire, l'occasion de faire un stage dans un home durant une année qui lui permettrait de faire l'expérience de cette profession et de lui donner le temps de se préparer pour l'entrée à l'école professionnelle dont la limite d'âge inférieure est de 18 ans. D'autre part, sa mère, qui la « pousse à faire quelque chose », lui a dit de prendre contact avec une connaissance à elle qui travaille dans un grand magasin, dans le but de faire les examens d'apprentie vendeuse. De son côté, elle aurait aimé faire coiffeuse, mais une tentative avortée (un patron ne l'a pas engagée quelques mois auparavant à la fin de sa scolarité) l'a fait renoncer. C'est finalement l'option d'aide-soignante qui va se concrétiser, mais pour quelques semaines seulement puisque le home dans lequel elle fera son stage ne la gardera pas, les responsables la trouvant trop peu « mature » pour effectuer ce type de travail. Ce retour forcé à la maison annonce aussi le retour des « problèmes avec sa mère ».

Quand je la rencontre peu après cet épisode, elle me dit vouloir trouver une place d'apprentissage de coiffeuse pour l'année prochaine et travailler en attendant afin de prendre un appartement avec son copain. Elle a envie de partir de chez elle, et pour cela, elle a besoin d'économiser « pour payer la moitié du loyer ». Le déclencheur de cette soudaine décision, c'est l'exigence que pose sa mère qu'elle paye elle-même sa « caisse-maladie ». La déclaration d'intention de Giselle ne sera cependant que de courte durée. Deux semaines plus tard, alors qu'on se rencontre à nouveau, elle me dira, comme si ses précédents projets n'avaient jamais existés, que ce qui compte pour elle, c'est de faire une formation qui soit valorisée « par rapport aux autres ». Les « autres », ce sont ses cousins dont elle dit qu'ils sont tous au « gymnase » ou à « l'uni ». La formation « valorisée » sur laquelle elle se portera pendant un certain temps, c'est celle de « cuisinière » que sa mère et sa grand-mère ont chacune exercée. Le rapprochement familial qu'inspire ces nouvelles aspirations coïncide avec un moment de « réconciliation » avec sa mère. Ce projet sera mis à l'épreuve à travers un contact téléphonique avec un restaurant connu pour sa « gastronomie », dans lequel elle se rappelle avoir postulé l'année précédente pour une place d'apprentissage et dont le patron, qui n'avait à ce moment-là plus de place à lui proposer, avait néanmoins « gardé son dossier ». Le contact avec ce restaurant, négatif (« le patron n'était pas vraiment sympa »), réduira son intérêt pour la profession de cuisinière ou, plus exactement, réduira son intérêt à poursuivre ses démarches pour trouver une place d'apprentissage dans ce domaine. Quelques semaines plus tard, comme par un retour au point de départ, sa conseillère en orientation lui proposera de réessayer à nouveau d'entreprendre un stage d'aide-soignante dans le même home, 6 mois après, dans le but de passer les examens d'entrée à l'école professionnelle quelques mois plus tard.

En comparaison des récits précédents, ce qui frappe dans le périple de Giselle relaté ici sur près de 9 mois à partir des entrevues irrégulières que j'ai eues avec elle, c'est la précocité avec laquelle elle se trouve face à l'obligation de se projeter dans un futur professionnel. Contrairement aux parcours déroulés jusqu'ici, Giselle est contrainte de formuler ses

attentes hors du système de formation et avant même d'y être entrée. On voit dans ses récits *comment la réduction des choix possibles qu'opère la filière du secondaire qu'elle a suivie, la fait balancer entre « faire quelque chose » pour rassurer sa mère, faire quelque chose qui la valorise aux yeux des autres et faire ce qui lui plairait*. Coiffeuse, c'est une profession qui l'intéresse (l'idée de coiffer les gens l'intéresse), mais en même temps, comme elle me le dira en entretien, « ça n'aboutit pas à grand chose », « une coiffeuse reste une coiffeuse toute sa vie ». La cuisine se présente en ce sens comme pouvant rassembler toutes les conditions de ses attentes contradictoires : profession valorisée quand elle s'exerce dans un restaurant « gastronomique », elle répond en plus d'une tradition matrilinéaire et la rapproche ainsi de sa famille. Pourtant, la valeur d'ascension sociale attachée à cet apprentissage retombera dès lors qu'un échec lui rappellera que ce n'est pas la profession qui « l'attire le plus ». Reste alors aide-soignante, apprentissage qui se manifeste à elle par deux fois à travers les rappels de sa conseillère en orientation. Ni totalement inintéressant (« j'aime bien m'occuper des personnes âgées »), ni totalement fermé dans les possibilités d'évolution qu'il offre, cet apprentissage se situe dans un entre-deux acceptable pour elle.

Dans la situation de chômage que connaît les années 90, Giselle, comme tous les jeunes qui sont dans la même situation qu'elle, voit ses possibilités de formation se réduire de part son « origine scolaire ». Les choix qu'elle a à disposition sont limités. Et en même temps, c'est dans ces choix-là qu'elle est contrainte de projeter ses aspirations en essayant à la fois de contenter ses intérêts premiers, de trouver des équivalences avec les « études » (de ses cousins) dans la brochette des professions accessibles et enfin, de réussir à faire quelque chose pour échapper aux « problèmes avec sa mère ». Sa sortie contrainte des trajectoires dessinées par les institutions scolaires fait reposer sur elle le poids de son retour à une filière professionnelle. Ce poids-là, elle tente de le soulager en s'appuyant tour à tour sur sa mère, sa conseillère en orientation, Job Service ou son copain qui offrent chacun, selon les moments, des échappatoires possibles sous forme de projection dans l'avenir. Sa rencontre précoce avec le marché du travail (le stage d'aide-soignante, les téléphones aux employeurs, etc.) rend les obstacles de son « origine scolaire » beaucoup plus prégnants, suscitant alors une dissonance entre ses envies propres et l'image qui lui est renvoyée de son parcours. Dans l'arbitrage de cette « impossible orientation », les typifications dont elle fait l'objet tant dans ses relations proches que dans les relations institutionnelles qu'elle établit, prennent une importance parfois démesurée. Le temps passé hors-école joue en quelque sorte contre elle. Et les relations qu'elle est amenée à entretenir tout au long de son parcours pour trouver quelque chose « comme les autres », se jouent à fleur de peau, sans les ressources de temps qui lui permettraient de prendre du recul (sa mère la « pousse ») et de faire des choix (son origine scolaire lui impose des limites que rappellent tant sa conseillère en orientation que les entreprises dans lesquelles elle a postulé).

« Monter les échelons »

Comme beaucoup de jeunes d'origine étrangère, Daniel (d'origine marocaine) fait part dès le début d'une vision plutôt utilitaire de la formation. Dès que la formation d'automaticien qu'il a commencée il y a peu ne lui donne plus satisfaction, il va la quitter pour « se former à l'interne », directement sur le marché du travail. Il a 18 ans quand je le rencontre pour la première fois peu après qu'il ait interrompu l'école professionnelle. Dans son désir de

trouver un emploi dans la mécanique de précision ou comme régleur CNC, il s'est déjà approprié la valeur sociale habituellement attachée à ces métiers dans les ateliers. D'autre part, il semble savoir que ce domaine est en manque de personnel, ce qui tranche dans cette période avec la morosité ambiante. Pendant près de deux ans où j'aurai des contacts de manière irrégulière avec lui, il n'aura de cesse de vouloir transformer le temps perdu dans sa formation en une « montée rapide des échelons » sur le marché du travail. L'attrait pour les professions de la mécanique n'est pas aléatoire. Il semble déjà savoir qu'elles confèrent à celui qui les maîtrise, un certain pouvoir et une plus grande autonomie au regard des autres ouvriers de l'atelier. Pour ces raisons, dans tous les contacts qu'il aura avec des entreprises, c'est la complexité des machines, les responsabilités et la proximité avec le chef qui le séduiront avant tout.

Pendant les deux ans au cours desquels j'aurai l'occasion de le rencontrer, il travaillera dans plusieurs entreprises, plutôt traditionnelles, de type familial comme il en reste beaucoup dans ces secteurs du bas de la hiérarchie du monde économique dans la région¹. A chaque fois, les besoins des entreprises et son sens des relations (il paraît très dynamique et sûr de lui) lui permettront de trouver du travail. Mais à chaque fois aussi, la réalité du travail au quotidien finira par diverger de ce qu'il attendait et de « ce qu'on lui avait promis » ; entraînant alors soit sa décision d'arrêter l'emploi ou son licenciement consécutivement à une attitude de désengagement. Malgré cela, Daniel continue de maintenir ses aspirations envers et contre tout au travers d'une présentation de soi qui valorise toujours son envie de travailler, de se former, et d'exercer une activité qui bénéficie d'une certaine reconnaissance. En parallèle à cette présentation de soi, apparaît toutefois un autre discours qui semble contredire le premier : celui à travers lequel il rend compte de ses expériences qui ne cessent de lui renvoyer l'image des souffrances au travail, des « coups-bas » de ses collègues lorsqu'il est engagé comme assistant du responsable d'une petite entreprise, des promesses non-tenues, etc. Ces deux discours s'entrechoquent alors que je le vois pour la dernière fois. Il continue de parler de trouver un emploi, mais il évoque aussi le fait de reprendre une formation, mêlant les deux choses dans la discussion sans vraiment savoir quoi faire dans l'immédiat. Reprendre une formation, ce serait prendre du retard sur les autres (ceux de son âge qui ont terminé la formation qu'il avait interrompue) et retourner en arrière. Continuer de chercher du travail, c'est s'affronter à nouveau à ce décalage entre le travail réel et ses aspirations.

« Monter les échelons », cette déclaration d'intention résume en peu de mots ce qui guide Daniel tout au long du parcours pendant lequel j'aurai l'occasion de le rencontrer. Tout d'abord, son désir d'ascension sociale ne se satisfera pas de l'école professionnelle qui reporte dans un temps incertain sa progression sur le marché du travail. Ensuite, sa confrontation directe au marché du travail entraînera une dissonance importante entre ses attentes et la réalité qu'il rencontre dans les ateliers. Il se heurte dans les petites entreprises de mécanique, à une temporalité de la reconnaissance différente de celle de ses projets. Attendant du monde du travail qu'il le fasse progresser rapidement en le formant et en lui ouvrant la porte des responsabilités, il bute contre une logique de la progression par l'effort selon laquelle seul le temps passé et l'engagement à long terme se voient récompensés. Il

¹ Du bas de la hiérarchie du monde économique dans le sens où l'organisation du travail est très peu rationalisée, qu'elle travaille en sous-traitance pour des entreprises de plus grande importance et bien développées technologiquement, et enfin, parce qu'elles concentrent une grande partie des risques du marché.

continue pourtant d'agir comme si son passage par la formation pouvait garantir qu'il saute des étapes une fois sur le marché du travail. Tout en maintenant comme par habitude la même attitude de chercheur d'emploi ambitieux, il commence intérieurement à douter, tant dans ses expériences, tout paraît lui montrer les limites de ses attentes. Les tensions qu'il vit au quotidien entre ses espérances subjectives et les démentis que leur opposent les conditions de travail en atelier, entraînent rupture sur rupture qui vont bientôt impliquer qu'il reconsidère ses engagements dans la vie professionnelle. Le retour à la formation se présente alors à nouveau comme une option possible.

Quand c'est avant tout le « niveau » qui compte, la formation peut devenir un poids, une perte de temps et le marché du travail en contrepoint, une solution. De la confrontation à ce dernier, en ressortent obstacles, limites, barrières qui donnent l'impression d'être à jamais confiné dans le « bas » alors qu'on aspirait à « plus haut ». La seule possibilité restante est par conséquent le retour à l'école qui seul permettra de viser plus haut en se dispensant de franchir toutes les étapes imposées à tous ceux qui commencent depuis le bas. Le récit de Daniel relate ainsi cette difficile construction de soi dans la confrontation avec le monde du travail lorsque les attentes qui orientent son investissement (illuso au sens de Bourdieu) professionnel se sont construites principalement dans le monde scolaire. Il vit alors ce décalage entre ses aspirations et les probabilités de les remplir - lisibles dans l'expérience du présent - comme un porte-à-faux entre deux sphères dans lesquelles il ne se reconnaît pas vraiment.

De l'ouverture à la fermeture des aspirations

Si l'on regarde ces exemples d'une même génération sociale en cherchant ce qui les rassemble, on constate une tendance analogue à vivre certaines étapes de leur parcours hors institutions conventionnelles, dans des espaces intermédiaires entre formation, emploi et projet familial. En revanche, si l'on axe le point de vue sur ce qui les sépare, les moments de leur trajectoire auxquels ils vivent l'« en dehors » et les ressources pour y faire face constituent deux éléments forts de leur différenciation. C'est justement de la divergence de ces deux angles d'observation que nous aimerions partir pour construire une interprétation du décalage entre attentes et chances propre au contexte qui nous concerne. Le *commun*, ce qui rapproche ces expériences, sera ainsi à définir en opposition avec les manières « traditionnelles » de parcourir le chemin séparant l'école de la vie professionnelle. A l'inverse, le *différent* sera analysé au regard de variables généralement structurantes des divergences sociales (âge, sexe, origine scolaire, etc.). Enfin, nous terminerons ce sous-chapitre en essayant de lier les expériences individuelles analysées aux changements macro-sociaux esquissés précédemment.

Le commun. Nous avons vu dans chacun de ces exemples ci-dessus, comment les jeunes concernés vivaient, à un moment donné de leur trajectoire, des tensions entre leurs aspirations (ce qu'ils valorisent pour eux), la perception qu'ils ont du marché du travail (les possibles) et les formes d'investissement professionnel disponibles socialement pour parvenir à lier ces deux premiers éléments. *Chacun à sa manière est amené à se (re)définir en lien avec une ligne biographique professionnelle hors cadre institutionnel.* Comme nous avons pu le constater, l'incertitude qui conduit ces moments hors institution n'est pas le résultat de décisions individuelles (arrêter l'université, un apprentissage, une préformation),

mais précède la rupture avec ces trajectoires instituées. Dit de manière différente, ce ne sont pas les individus eux-mêmes qui se jetteraient volontairement dans l'incertitude. C'est plutôt la situation de formation elle-même qui se présente pour eux comme un espace d'indétermination et qui de ce fait entraîne son interruption. Nous ne voulons pas dire par là que les jeunes seraient projetés hors du système de formation par des mécanismes extérieurs à eux, mais que le système de formation lui-même ne leur permet plus de se situer face à un avenir professionnel même lointain. L'indétermination serait ainsi partie prenante de leur expérience sociale.

Pourtant, tous ne vivent pas cette forme d'incertitude. La plupart des jeunes l'expérimentent uniquement lorsque leur formation terminée, ils doivent affronter le marché du travail. Avant cela, ils suivent les parcours institutionnellement établis pour eux. On peut alors se demander ce qui entraîne de telles divergences. Si la majorité des jeunes continue de vivre des parcours « traditionnels », qu'est-ce qui justifie que d'autres ne les suivent pas ? On sent bien qu'à travers cette question, c'est celle des normes et des régulations sociales accompagnant le passage de l'école à la vie professionnelle qui est en jeu. Pour amener à ces questions des éléments de réponse, il nous faut donc passer par la comparaison de ces deux types d'expérience sociale.

Partons donc, pour ce faire, de la manière toujours dominante d'expérimenter le passage de l'école au monde du travail. En s'appuyant sur le concept de « carrière » de H.S. Becker, on pourrait dire que l'expérience « normale » d'inscription de soi dans une ligne biographique professionnelle correspondrait à une « série d'engagements de plus en plus nombreux et profonds envers les normes et les institutions conventionnelles¹ ». Cela signifie que les jeunes seraient en quelque sorte amenés, tout au long de leur parcours, à construire leur aspirations en lien avec les institutions à travers lesquelles ils transitent (école, formation professionnelle, monde du travail) ; étant donné que ces sphères constituent une part importante de leur vie quotidienne et structurent en ce sens les autres moments de leur journée et leurs relations. Autrement dit, les jeunes s'engagent petit à petit dans un rapport de négociation possible avec les institutions dans lesquelles ils s'inscrivent. Ils acceptent comme allant de soi que c'est à l'intérieur de ce tissu de relations institutionnelles que passent la formation et la réalisation de leur attentes subjectives face à un avenir professionnel.

Cela ne veut pas dire pour autant qu'il y ait une parfaite correspondance entre les attentes des jeunes et l'offre des institutions. Les décalages et conflits existent bel et bien et sont très présents dans la négociation qui s'installe entre les individus et les représentants de chaque institution, que ce soit dans l'école, le système de formation ou l'entreprise (avec les professeurs, les directeurs, les supérieurs, les collègues, etc.). Mais ces décalages sont ressentis comme pouvant être discutés dans le cadre même du rapport qu'établissent avec eux les institutions. L'attente de réalisation de leurs aspirations est organisée dans le temps et est rendue de ce fait plus acceptable et plus ajustée aux chances objectives de les voir se réaliser. Le temps des aspirations est d'une certaine manière institutionnalisé, porté institutionnellement avec des étapes et des buts affirmés : année scolaire, notes, épreuves régulières² et diplôme du côté de la formation, augmentation de salaire, changement de

¹ Howard S. Becker, *Outsiders : études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985, p.50.

² Epreuves qui ont aussi pour effet d'orienter les investissements des jeunes dans un temps déterminé, encadré qui prend son sens dans le temps plus général et limité du diplôme.

poste ou prise de nouvelles responsabilités dans le monde du travail. Ces supports des aspirations disent pour les jeunes à quoi ils se destinent. Ainsi, sous la forme du « chaque chose en son temps », tout élève apprend à patienter face au moment de la rencontre de ses espérances avec le monde professionnel. La formation professionnelle, en disant le temps nécessaire à la maturation de cet accès, le structure et lui donne sens à la fois. Une fois entré dans le monde professionnel, le diplôme acquis sert de passeur vers un poste dont l'intitulé correspond aux années passées à se former. Il y a alors plus ou moins équivalence entre la position acquise dans l'entreprise et le niveau de diplôme réussi dans la hiérarchie sous-jacente au système de formation. L'entrée dans le monde professionnel nécessite bien sûr un ajustement des aspirations au contact de la réalité des rapports de travail. Il faut évaluer sa place à l'intérieur des relations de travail, envisager son avenir possible, les opportunités d'ascension, etc. Mais globalement, elles se trouvent en accord avec ce que les jeunes pouvaient attendre de leur niveau de formation. Tous ces micro-engagements et ces micro-épreuves au quotidien – dans le système de formation ou le monde du travail – impliquent donc pour les jeunes un ajustement progressif de leurs attentes aux formes de reconnaissance institutionnelle possibles.

La description que nous venons d'entreprendre montre une certaine linéarité de l'expérience dominante du passage de l'école à la vie professionnelle. Cela ne veut pas dire que celle-ci s'effectuerait sans moments de crise et d'incertitude. Ils existent bien sûr tout au long de la carrière professionnelle, qui produit elle aussi son lot de remises en cause, d'épreuves et de changements, comme l'ont montré les sociologues du travail américains¹. On peut néanmoins remarquer que cette façon de s'inscrire dans la vie professionnelle se caractérise par la *continuité* de par sa référence constante aux institutions (école, entreprises en particulier) qui guident à travers leurs exigences, leurs conseils et leurs injonctions normatives les parcours à suivre. Autrement dit, les jeunes qu'il est possible de rapprocher de ce type d'expérience, construisent tout au long de leur trajectoire d'insertion, un rapport stabilisé aux institutions qu'ils traversent. Le récit de leur parcours, qui se confond avec les institutions qui le disent, en témoigne : « j'ai fait une formation comme employée de commerce et ensuite j'ai travaillé dans l'entreprise X comme secrétaire... ». La mise en récit de soi procède de la juxtaposition de catégories reconnues du monde professionnel. Il y a en quelque sorte adéquation entre la manière de se dire face aux autres et l'expérience réelle de socialisation dans le parcours réalisé. Ce rapport d'évidence constitue la caractéristique principale de l'expérience sociale des jeunes dont les investissements professionnels se conforment aux trajectoires instituées.

En comparaison, nous avons pu voir que l'expérience des jeunes concernés par notre analyse était marquée par la *fragilité de leur relation avec les institutions* qui balisent les itinéraires d'entrée dans la vie professionnelle. Contrairement à l'expérience dominante de ce passage au monde du travail, la relation aux institutions susceptibles de garantir l'accès à la vie professionnelle ne va pas de soi. Elle est à construire. Ce que nous avons pu observer montre en effet l'importance qu'occupent dans ces parcours les moments hors cadres institutionnels. C'est dans ces espaces intermédiaires que les jeunes rencontrés sont amenés à redéfinir leurs attentes. Ils tentent alors de les reformuler par un aller-retour entre leurs envies propres, leur expérience pratique des institutions, les conseils d'« autres significatifs » (au sens de Mead) et les possibles que ces différentes rencontres avec le

¹ Voir l'idée de « turning point » développée par Hughes (repris de Dubar, Tripier : 1998, p.105).

monde social les amènent à percevoir. Cette situation de flottement – ils sont contraints sans cesse de s’imaginer en lien avec des catégories reconnues du monde professionnel (noms de formation, de métier, de fonction, etc.) – rend compte d’une sorte d’individualisation de la construction d’une ligne biographique professionnelle. Les institutions traditionnellement structurantes des trajectoires d’entrée dans la vie professionnelle ne leur donnant pas les points de repères attendus, le hors-institutionnel, dont le principe régulateur repose principalement sur l’expérimentation personnelle, se présente à eux comme la seule alternative possible. Les jeunes sont alors entraînés dans une sorte de « bricolage biographique »¹ qui évolue suivant les équilibres (ou déséquilibres) s’établissant à différents moments de leur trajectoire.

En plus de la relation aux institutions, la *temporalité des aspirations* est également un élément différenciateur de ces deux manières de parcourir le passage du scolaire au professionnel. Si dans l’expérience dominante le temps individuel se confondait, comme nous venons de le montrer, avec le temps dicté des institutions, il apparaît plutôt dans les expériences des jeunes que nous avons suivis, comme un objet extérieur qu’il s’agit de maîtriser. Le temps qui passe, les dates d’inscription à ne pas manquer, la pression des parents pour qu’ils ne passent pas leur temps à « rien faire », le besoin de s’investir dans un temps reconnu, tous ces éléments dessinent un rapport au présent et à l’avenir qui se distingue fortement de l’expérience institutionnalisée du temps. Il faut faire de ce temps vide, un temps plein, c’est-à-dire rempli d’activités qui prennent leur sens (professionnel) à travers les aspirations qu’elles se proposent de réaliser dans un avenir plus ou moins proche. Ce temps, ils sont mis en demeure de le construire, de le mettre en récit afin qu’il soit socialement reconnu. Ils l’expérimentent donc comme un objet extérieur à eux. Il ressentent un décalage entre le temps de leurs aspirations personnelles et le temps social qui passe et qui structure les possibles et les obstacles.

Une *relation précaire aux institutions* qui offrent des trajectoires professionnelles prêtes-à-l’emploi et un *horizon temporel des aspirations instable*, sont les deux éléments communs des récits des jeunes rencontrés que la comparaison avec l’expérience dominante de la carrière professionnelle nous aura permis de dégager. Ces deux composantes de l’expérience hors cadres institutionnels dessinent des espaces intermédiaires auxquels participent un nombre de plus en plus important de jeunes. Cependant, ces espaces intermédiaires ne sont pas vécus de manière homogène par ceux qui les traversent. La durée pendant laquelle ils s’y trouvent, les ressources (notamment économiques, sociales et culturelles) dont ils disposent pour en sortir (ou y rester), l’âge social auquel ils vivent ces moments d’entre-deux comptent parmi les facteurs qui divisent et différencient les positions de chacun à l’intérieur de ces espaces. Ces espaces ne sont pas homogénéisants que ce soit dans le sens d’une généralisation de l’expérimentation positive (Galland, 1991) ou de celle de la galère (Dubet, 1987). Ils sont traversés par des régulations sociales qui structurent et différencient les expériences individuelles. Avant de traiter cette question à partir des régulations sociales nouvelles qui se mettent en place dans ce champ d’intermédiations (ce qui sera l’objet du prochain chapitre), partons d’abord des trajectoires individuelles des jeunes rencontrés pour voir diachroniquement comment ils traversent ces espaces intermédiaires. En ce sens, ce qui nous intéresse de découvrir, ce sont les facteurs

¹ Mot emprunté à Franz Schultheis notamment dans les discussions que nous avons eues en lien avec la construction d’un projet de recherche sur la précarité des jeunes.

ou plutôt la combinaison de facteurs organisant les différentes expériences qu'ont les jeunes du désajustement observé entre aspirations et chances objectives, afin de comprendre leur position dans ces espaces en construction.

Le différent. Si l'on reprend les récits de parcours décrits plus haut, quels sont les éléments différenciant les expériences relatées ? Nous en avons retenu quatre qui nous semblent essentiels à la compréhension des divergences observées : l'âge, le sexe, l'origine sociale et le niveau scolaire atteint. Ces facteurs ne sont pas compris ici comme des déterminants des trajectoires et encore moins comme des causes prises une à une des différences de vécu des jeunes. Mais pris ensemble, ils forment des configurations situant l'expérience des jeunes dans l'espace social. Si l'une des caractéristiques de la jeunesse est justement d'être un passage qui ne souffre d'aucune fixation définitive dans l'espace social, les jeunes s'y déplacent cependant à partir d'un ensemble de conditions de départ qui induisent selon les cas une toute autre vision des cheminements possibles. Ainsi, les différentes combinaisons de ces facteurs rendent compte à la fois du moment et de la durée pendant lesquels sont vécus le hors-institutionnel, mais également de ce que cette expérience implique quant à l'inscription de soi dans une trajectoire professionnelle.

Ce qui retient premièrement notre attention après lecture des récits exposés ci-dessus, c'est la prééminence ou la résurgence de ces facteurs de différenciation sociale dans l'organisation ou la réorganisation de l'expérience individuelle hors-institution. Du fait de l'homogénéisation sociale apparente que produit la participation collective à un même cheminement, ces variables sociologiques passaient en effet au second plan de l'organisation de leur expérience de formation durant leur parcours institutionnel. Nous voulons dire par là que les sorties des carrières institutionnellement pré-déterminées lèvent le voile sur l'effet homogénéisant du système scolaire et de formation. Il en ressort pour les jeunes, qu'ils se confrontent de manière plus directe à leurs chances objectives les plus probables du fait précisément de la spécificité de leur déplacement dans l'espace social. Qu'est-ce que cela signifie au vu des périples que nous avons retenus ?

Nous avons vu par exemple que Richard, en arrêtant l'université, se trouvait en situation de suivre le chemin le plus proche des trajectoires traditionnelles des milieux populaires. Son origine sociale semblait plus à même de l'orienter face au marché du travail que le niveau scolaire atteint. Il réajuste petit à petit ses aspirations (largement ouvertes lors de son parcours par les formations supérieures) à ce qui est le plus « sûr » et non ce qui satisferait un désir d'ascension sociale ou qui correspondrait à des attentes plus profondes. Les points de repères qu'il mobilise ne sont pas ceux qu'on aurait pu attendre qu'il mobilise du fait de sa socialisation scolaire. Ce sont ceux que lui soufflent son milieu d'origine qui semblent prendre le dessus dans sa situation d'incertitude. En comparaison, nous avons observé que Rachel, dans la même dynamique de rupture de l'université, n'était plus en mesure de se définir face à un avenir professionnel, tout en sachant ce à quoi elle pouvait aspirer au minimum (téléphoniste) et ce qui lui était interdit de par sa formation ou plutôt son manque de formation (journaliste). Ce qui lui permet cependant de prendre le temps de redéfinir son « orientation », et qu'elle aborde à un moment de l'entretien comme quelque chose de solide, c'est le projet de cohabitation avec son copain qui a trouvé un bon poste dans la même ville qu'elle. A travers ce projet matrimonial, c'est la division sexuelle des parcours qui se donne à voir. Pourtant, ce que permet cette sécurité apportée par son copain, se transforme aussi pour elle en une pression à participer au couple en tant qu'individu

indépendant (donc ayant sa propre activité). Une fois sortie des trajectoires instituées, c'est donc principalement autour de son expérience de femme que s'organise son expérience du professionnel.

De manière différente, le récit de Giselle montre l'omniprésence de ce que nous avons appelé son « origine scolaire » - pour exprimer le lien tangible entre origine sociale et chances scolaires, - dans la structuration de son expérience. Sachant les limites que lui impose cette dernière, et très tôt sortie du système scolaire, l'indécision constitue sa façon à elle de croire à d'autres possibles. Dans le même sens, mais à partir de l'autre bout de la hiérarchie scolaire, Bertrand suit hors-institution, les points de repères déposés par son « origine scolaire ». C'est un même refus de se laisser mener par le plus probable qui semble animer Bertrand, mais à partir d'une perspective totalement inverse. Pour lui, il s'agit de mieux situer ce qui lui est promis dans la hiérarchie du marché du travail. Il sort momentanément de son parcours pour véritablement expérimenter d'autres rôles. Mais cette expérimentation s'opère depuis le haut, il veut « apprendre » de ses expériences, en faire un bagage de plus à ajouter à ses études qu'il reprendra finalement plus tard. Dans ces deux situations donc, bien que partant de perspectives totalement polarisées de l'espace scolaire, leur origine scolaire guide leur parcours hors institution. Ou, dit autrement, c'est à partir de la manière dont leur expérience scolaire structure leurs attentes qu'ils lisent le monde social et les perspectives professionnelles qui s'offrent à eux.

Daniel venant d'un milieu de petits indépendants, ce sont les aspirations transmises par cette origine sociale qui vont orienter ses actions tout au long de son parcours. Il sort de sa formation convaincu qu'elle constitue pour lui une perte de temps ; temps qu'il pourra rattraper par lui-même en s'engageant sur le marché du travail. C'est au moment où il obtient sa majorité civile qu'il ne supporte plus l'attente de sa formation et qu'il choisit de se construire une carrière seul, dans l'affrontement avec le marché du travail.

Ce premier examen des parcours de jeunes à travers leurs différences montre comment, alors qu'ils sortent pour la première fois de parcours institutionnalisés, certains éléments de leur positionnement dans l'espace social (sexe, origine sociale, niveau scolaire) peuvent s'avérer prépondérants dans l'orientation de la suite de leur cheminement. Au regard d'autres parcours de jeunes que nous avons eu l'occasion de rencontrer¹, il nous est possible de penser que ces éléments d'organisation de leur expérience ont des conséquences au-delà du premier moment de rupture. Ainsi, on a pu relever chez les femmes, après leur passage hors cadres institutionnels, une « préférence pour l'emploi ». Cela signifie, qu'elles choisiraient plus que les hommes la solution de l'emploi immédiat même si celui-ci est en deçà de ce qu'elles attendaient de leur entrée dans le monde professionnel, et qu'elle renverraient à plus tard leur envie de formation. En comparaison, les hommes feraient plutôt de ces moments de rupture, l'occasion d'une préparation au retour vers la formation comme condition d'accès à un autre niveau du marché du travail, plus adapté à leurs attentes. De même, s'il on prend cette fois comme point d'entrée la variable du niveau

¹ Ces autres jeunes sont tout aussi bien ceux pour lesquels j'ai établi une monographie, les ayant rencontrés au-delà de leur première sortie de parcours institutionnalisés, que l'ensemble des jeunes que ma pratique de travailleur social m'aura permis de rencontrer. A cela, il faut ajouter un travail d'analyse statistique de parcours que j'ai eu l'occasion de réaliser à partir des dossiers de Job Service. Ces données longitudinales agrégées permettent d'appréhender d'autres indications sur les tendances générales des parcours selon les variables habituellement considérées (sexe, âge, niveau de formation, etc.).

scolaire, on voit comment elle agit de manière négative tout au long du parcours des jeunes de bas niveau scolaire (qui suite à leur première rupture cumulent les emplois précaires, et les aller-retour entre marché du travail et chômage) alors qu'elle se présente souvent comme porteuse de nouvelles « compétences » pour les jeunes provenant des filières élevées du système de formation qui continuent de s'y construire jusque vers une « jeunesse tardive »¹.

S'il on continue plus en avant dans cet examen des facteurs de différenciation des trajectoires hors-institution, il nous faut revenir sur ce que nous nous proposons de faire en début de ce point : analyser les différentes combinaisons de ces éléments dans l'expérience des jeunes dont nous avons décrits les parcours. Pour cela, il nous faut réintroduire une variable quelque peu mise de côté jusqu'ici : l'âge. Dans les exemples d'expérience que nous avons retenus et relatés, nous avons à faire à des jeunes d'âges différents qui vivent pourtant tous une première sortie des parcours dessinés par les institutions. L'âge auquel les jeunes se trouvent face à l'exigence de se construire en lien avec le monde professionnel est une clef de lecture particulièrement importante pour comprendre leur expérience du déplacement dans l'espace social et des tensions produites par le désajustement entre espérances et chances.

En sortant très tôt, dès la fin de sa scolarité, des parcours institutionnalisés, Giselle se retrouve face à un choix limité de possibilités. Elle ne peut faire de ce temps l'expérimentation de différents rôles, le temps presse et joue contre elle². Sa sortie des cadres institutionnels n'apparaît pas pour elle comme une alternative constructive – en particulier constructive d'une entrée dans une ligne biographique professionnelle plus favorable – mais comme une sorte d'aggravation de son déplacement dans l'espace social. Plus le temps avance sans qu'elle puisse se fixer dans une carrière professionnelle possible, plus le risque est là qu'elle soit condamnée aux positions les plus précaires du monde du travail. Age, niveau scolaire et origine sociale (auxquelles on pourrait ajouter le sexe qui limite lui aussi les choix de profession) constituent une configuration particulière qui font de son passage par ces espaces intermédiaires, une expérience dépourvue du temps permettant d'envisager des stratégies individuelles³ et qui peut donner lieu à un positionnement précaire sur le marché du travail.

Le choix de Bertrand apparaît à l'inverse à un âge où, selon son niveau de formation, tout est possible. Il a devant lui une palette de choix très large lui ouvrant potentiellement des positions parmi les plus valorisées du monde professionnel. Sa sortie à cet âge-là (18 ans) des trajectoires prédéterminées lui donne tout loisir de voir venir. Son déplacement à lui dans l'espace social dispose d'une certaine marge de manœuvre. Son horizon de fixation sur le continuum des positions sociales est encore éloigné alors même qu'il est déjà biologiquement plus âgé que Giselle. Ce retardement de l'entrée dans une carrière professionnelle « définitive » n'est qu'une variante du retardement que permet le parcours des études et l'expérience d'étudiant. De plus, aucune pression de sa famille ne l'oblige à

¹ Cette distinction est particulièrement bien développée dans les concepts d'allongement de la jeunesse *hors et dans* l'école que déroulent Baudelot et Establet (2000).

² Voir sur ce point Laurent Thévenot lorsqu'il affirme que : « les jeunes des milieux populaires n'ont rien à attendre du temps qui joue contre eux » (Thévenot, 1979, p.3).

³ Nous comprenons ici le terme de stratégie comme le fait R.Castel quand il dit que c'est simplement « la possibilité de choisir des options, de prendre des initiatives, de faire des projets... » (Castel : 2001, p.61).

considérer ce moment hors-institutionnel comme du temps perdu. On peut donc dire que cette combinaison de facteurs rend possible l'expérience de construction de soi qui est la sienne et qui est susceptible de lui permettre de s'inscrire de manière individualisée dans le monde du travail.

Richard et Rachel quant à eux, se trouvent en situation d'interrompre leur passage par les institutions à un âge déjà avancé (environ 21-22 ans). Cette sortie tardive ne leur offre pas la possibilité de « voir venir » comme nous l'avons vu pour Bertrand. D'une part, parce que la voie professionnelle choisie pendant plusieurs années n'est plus valide à leurs yeux et, d'autre part, parce qu'ils sentent (dans la comparaison avec leurs pairs et avec leur entourage) la pression liée à leur âge d'avoir à se positionner en lien avec le marché du travail. Même s'ils abordent le marché du travail avec un champ des possibles plus large que celui qui se présente à Giselle, il a ses limites (lié au niveau de formation atteint) vers le haut et ses limites (que chacun d'entre eux se fixe) vers le bas. C'est dans l'espace de ces limites qu'ils ont à s'orienter, chacun suivant alors les points de repères fournis par son entourage relationnel (famille, copain dans le cadre d'un projet matrimonial). Du fait de la combinaison particulière de ces différents éléments de positionnement dans l'espace social, leur expérience sera celle de la recherche de leur place directement dans le monde professionnel.

Sortant au même âge que Bertrand de son parcours de formation (18 ans), Daniel ne vit pourtant pas les mêmes conditions que ce dernier. Premièrement, il interrompt une filière d'apprentissage qui, dans la hiérarchie du monde professionnel, se réfère aux travaux manuels, pratiques. La carrière empruntée est celle d'une entrée rapide sur le marché du travail. En sortant, Daniel se trouve face à des secteurs du marché de l'emploi qui se caractérisent par une formation « sur le tas ». Il se confronte alors à des règles qui entrent en contradiction avec ses aspirations à l'indépendance. Sa sortie des parcours institutionnels le cantonne pourtant à ces milieux professionnels-là. C'est en quelque sorte le mieux auquel il peut aspirer. La seule solution pour rejoindre ses attentes étant le retour et le détour par la formation. Il se trouve ainsi à un âge charnière auquel un retour à la formation est possible mais urgent en comparaison avec les calendriers de formation établis. A l'inverse, rester sans formation, c'est rester confiné à des secteurs professionnels plutôt incertains et fermés. Son expérience est celle d'une tension entre formation et emploi dont il sent qu'elle ne peut plus durer longtemps sous peine de l'enfermer dans une inscription professionnelle peu perméable à des perspectives d'ascension sociale.

L'analyse de ces combinaisons de facteurs apporte un nouvel éclairage sur la différenciation sociale de ces expériences de désajustement. L'âge biologique ne prend son sens *social* qu'une fois mis en relation avec l'ensemble des conditions du passage hors-institution. Nous avons donc pu constater combien l'horizon d'inscription de soi dans une carrière professionnelle prenait des significations très différentes d'une personne à l'autre, et ceci, sans suivre forcément le sens de l'évolution de l'âge biologique. Si une tendance générale est à l'augmentation de la « pression » de l'insertion sur le marché du travail au fil des années qui passent, elle ne répond pas aux mêmes calendriers sociaux d'un individu à l'autre. Les déplacements des jeunes dans l'espace social bénéficient d'une plus ou moins grande ouverture selon le moment où ils sortent des trajectoires pré-déterminées, selon la qualité des trajectoires (niveau scolaire) desquelles ils sortent et enfin, selon les points de repères/ressources dont ils disposent hors-institution. Autrement dit le vieillissement de

chacun des jeunes n'est pas le même au regard du calendrier de fixation des positions sur le marché du travail (et donc dans l'espace social) auquel ils ont le plus de probabilité d'être rattaché. Ils traversent donc les espaces intermédiaires que nous avons mentionnés plus haut à *un âge social différent* qui implique pour chacun une autre expérience du temps de définition de ses aspirations.

Retour sur le désajustement. Au terme de cette analyse de cas, nous aimerions nous arrêter sur la question du lien qu'il est possible d'établir entre les expériences individuelles décrites et les changements généraux esquissés dans la première partie de ce chapitre. Autrement dit, c'est le rapport entre les déplacements microsociologiques et les transformations macrosociales que nous souhaitons discuter relativement à la question du désajustement entre aspirations et chances objectives. Dans les exemples retenus, on a vu se manifester de manière sous-jacente des tensions structurelles que les deux mouvements parallèles de généralisation scolaire et de chômage mis en évidence en introduction de ce travail, ont contribué à produire. La généralisation scolaire a entraîné une élévation des attentes que le marché du travail pouvait absorber en partie lorsque la croissance régulière permettait le plein emploi. La rupture brutale des années 90 dans ce processus de croissance a provoqué en revanche une dévaluation par le haut des titres scolaires et un décalage entre les aspirations – construites dans l'idée de mobilité sociale ascendante rendue possible par l'école et le système de formation – et les chances de les réaliser que les nouvelles règles du jeu du marché du travail ont redistribuées.

Ce désajustement ne se donne à voir pour les jeunes que lorsqu'il est expérimenté, donc souvent dans la rencontre plus ou moins directe avec le marché du travail. C'est à ce moment-là qu'ils le mettent en récit et que s'exprime la peur de s'engager ou la « peur de s'insérer » comme le dit G. Mauger (Mauger : 1998, p.255). S'engager dans une voie professionnelle, c'est, pour cet auteur, risquer le « déclassement » face à son milieu d'origine ou face à ce qu'on s'était imaginé pouvoir atteindre comme position. Les jeunes mettent alors en place des « stratégies de différenciation » qui s'avèrent différemment possibles selon les situations ; la pression à s'insérer prenant parfois le pas sur la « peur de s'insérer » selon *l'âge social* auquel se trouvent les jeunes. En comparaison, les expériences relativement linéaires par rapport auxquelles nous avons analysé celles des jeunes rencontrés, font du passage par le système de formation et la poursuite des études (formations supérieures, stages, séjours de langues à l'étranger, etc.) un retardement légitime de leur entrée sur le marché du travail. On pourrait dire qu'à l'inverse de ceux-ci, les jeunes que cette recherche a permis de rencontrer, sortent des parcours institutionnalisés par contrainte (de par les limites fixées par leur niveau scolaire, l'échec ou le renvoi) ou par *peur de mal s'insérer*. De ce fait, ils font face à un ensemble de possibles limités à ce que les diverses ressources de leur déplacement dans l'espace social leur offrent.

Nous avons pu observer dans les exemples pris ci-dessus diverses manières de rendre compte de ces désajustements macro-sociaux au niveau de l'expérience individuelle et diverses manières de les exprimer en lien avec l'évolution de sa situation. Cette prise en charge individuelle des décalages structurels signifie également que les mécanismes traditionnels de l'intégration professionnelle, c'est-à-dire de la *mise en lien sociale de l'individu et du travail*, ne sont plus en mesure d'assurer de manière aussi « massive » que précédemment le passage de l'école à la vie professionnelle des jeunes. La question suivante devient alors celle-ci : comment les jeunes se construisent-ils en relation avec le

travail en dehors de ces mécanismes ? C'est ce point que nous tenterons d'éclaircir à travers l'examen de ce deuxième rouage de l'expérience qu'est le rapport subjectif au travail.

Vers une nouvelle éthique du travail ?

On prête souvent aux jeunes le rôle de porteurs de nouvelles valeurs, de nouvelles attentes, de nouveaux modes de vie, etc. Les nouvelles générations, comme nouveaux entrants dans le cycle de reproduction de la société, seraient ainsi les supports de nouvelles tendances ou, plus précisément, de changements que connaît cette même société. Il en est ainsi du rapport au travail. Des conceptions de l'« allergie au travail » des années 70 (Rousselet : 1974) aux idées du « dégagement de l'habitus de travailleur » (Schehr : 1999, p.81) en passant par le « refus du travail » (Mauger : 1977), les recherches sur les jeunes travailleurs, jeunes chômeurs ou intérimaires ont souvent été accompagnées de thèses affirmant l'existence d'un nouveau rapport au travail dont ces derniers seraient les porteurs. Ces recherches ont en commun d'observer, parmi les comportements des jeunes lors de leur passage (ou leur non-passage) à la vie professionnelle, des différences notables dans la manière de se lier au travail par rapport à celle qui prévalait auparavant. Au-delà du lien fort que ces suggestions tissent parfois avec le débat de la « fin du travail » (en particulier en France), elles décrivent un *processus capillaire* (Foucault) qui semble se diffuser dans l'ensemble de la jeunesse. Ce processus n'entraîne pas pour autant le rejet du travail de la part des nouvelles générations. Mais ce qu'on semble pouvoir dire à la lecture des nombreuses enquêtes qui traitent de ce point, c'est qu'il existe *une multitude de formes nouvelles d'attachement ou de reliement au travail* qui remettent en question la forme dominante du travail aujourd'hui : l'emploi salarié stable¹.

Avant d'entrer dans la manière dont nous avons choisi de rendre compte de ces changements, il faut nous mettre d'accord sur le concept de « rapport au travail ». La sociologie du travail, en s'appuyant principalement sur l'étude des milieux dans lesquels se concentrent les activités productives, ont fait de la question du rapport au travail le lien que chaque personne entretient face à son activité de travail *située*. En ce sens, on parle volontiers de « satisfactions ou de souffrances au travail », de « monde vécu du travail », pour qualifier des expériences vécues dans les rapports de production eux-mêmes. En ce qui concerne le point de vue adopté dans cette recherche, le concept ainsi défini paraît peu à même de rendre compte de la manière dont les jeunes rencontrés tentent au fur à mesure de leurs avancées dans leur parcours à *construire une relation au travail*. La raison en est simple : lorsque l'on parle des jeunes qui sortent à un moment donné des trajectoires institutionnalisées, le travail n'occupe pas la place centrale dans leur vie quotidienne. Il se présente à eux sous forme d'expériences faites personnellement dans « telle entreprise », dans « tel domaine », à travers ce que des copains leur ont raconté ou encore par l'intermédiaire de la transmission familiale. C'est donc un objet encore extérieur à eux et que le moratoire propre à la jeunesse les autorise à laisser momentanément en retrait face à d'autres manières qu'ils ont de s'engager dans le monde social. La jeunesse est ainsi le passage au cours duquel les individus laissent petit à petit le travail prendre la mesure de

¹ L'idée de salariat se réfère ici à cet aboutissement des combats ouvriers qui ont assurés aux travailleurs la « propriété sociale » de leur travail (Castel : 1995).

leur vie quotidienne. Ou, dit autrement, les jeunes auraient, au cours de leur trajectoire, à faire du travail leur ligne biographique dominante¹.

Nous avons donc plutôt à faire concernant les jeunes, non pas à un rapport statique au travail qui occuperait le centre de leur vie quotidienne, mais à une sorte de projection de soi en lien avec le travail. De ce fait, on parlera plutôt de *subjectivité proto-professionnelle* pour qualifier le rapport qu'ils entretiennent avec le travail. Ce terme renvoie à la manière dont les jeunes expriment ce qu'ils veulent ou ne veulent pas, ce qu'ils aiment ou n'aiment pas, ce qu'ils attendent ou pas du travail comme futur possible. Ces prises de position se font en lien (d'identification ou d'opposition) avec leurs expériences propres, celles de leur entourage (parents, frères et sœurs, amis) etc. Elles impliquent également la formulation de principes généraux, de jugements moraux ou de valeurs personnelles quant à ce que devrait être le travail pour eux. En ce sens, ces récits disent chaque individu en lien avec le travail, chacun se positionnant dans ce qu'implique pour lui l'investissement dans cette sphère d'activité particulière. Cette subjectivité proto-professionnelle ou ce rapport subjectif au travail en tant qu'objet qu'il s'agit de s'approprier, est donc un assemblage propre à chacun d'éléments permettant de se penser dans le travail et en lien avec le travail. Cette sorte de projection de soi dans l'activité-travail évolue, comme nous le verrons, en fonction des expériences et des différentes séquences biographiques des jeunes.

Nous nous appuyerons donc dans un premier temps sur cette définition de travail pour analyser les récits des jeunes. Quels sont les éléments à travers lesquels ils appréhendent le travail et comment s'imaginent-ils se lier (ou ne pas se lier) à cette activité dont ils voient qu'elle constitue l'essentiel de l'emploi du temps d'une majorité de personnes ? Ou dit autrement, quelle forme d'engagement social revendiquent-ils à mesure qu'ils avancent dans leur cycle de vie ? Cette subjectivité proto-professionnelle est à comprendre comme une sorte de positionnement des jeunes, ou une série de « prises de rôle »² à partir ou en opposition à ce qu'ils expérimentent ou ont vu faire de leurs parents, amis, frères et sœurs. L'analyse de quelques exemples nous permettra de revenir sur la spécificité de la formation du rapport au travail des jeunes aujourd'hui en lien avec la littérature sur ce sujet et le contexte suisse de la mise au travail des jeunes tel qu'il a été brossé en début de chapitre.

Un travail qui « respecte l'individu »

Justin fait partie des jeunes qui ont une trajectoire scolaire moyenne, sans accros, et qui se trouvent, au moment de choisir une carrière de formation, en porte-à-faux à la fois avec le système de formation et le marché du travail. Cette situation fait lentement dériver Justin vers le cercle vicieux de la précarité, son parcours précaire entraînant à son encounter des jugements négatifs de la part des acteurs du monde du travail. Justin a 22 ans lorsque je le vois pour la première fois. Après l'école, qu'il a terminée en section moderne, il a

¹ Cette idée de ligne biographique dominante est reprise de Robert Castel (1998).

² Nous comprenons la « prise de rôle » dans le sens où l'a développée J.-C. Kaufmann (2001). Chaque individu n'est pas vierge lorsqu'il fait l'expérience d'un rôle nouveau. Il réactive des schèmes sociaux incorporés qu'il a intériorisés en observant à maintes reprises un certain nombre de normes de comportements rattachées à ce rôle. L'auteur parle pour les jeunes d'un « répertoire de rôles plus large » leur permettant des entrées et sorties de rôle fréquentes ; l'âge adulte se caractérise au contraire par la stabilisation et la limitation de ce répertoire. C'est dans les entre-deux de ces rôles « qui ne sont ni radicalement extérieurs, ni véritablement incorporés (p.200) », que les jeunes construisent les ferments d'un rapport au travail.

commencé une école préparatoire aux professions médicales et sociales de trois ans, qui permet, dans le cadre du système de formation, de remplir les requis nécessaires à l'entrée dans les écoles professionnelles pour lesquelles un âge minimum de 18 ans est exigé. Ce sas est souvent utilisé par les jeunes comme moyen de reporter dans le temps leur choix de formation tout en aspirant globalement à quelque chose de « social », ceci étant souvent compris comme une possibilité de mettre en œuvre leurs « facilités de contact avec les autres ». Il va passer quatre ans dans cette école en redoublant une année et sans obtenir de diplôme au bout du compte. Il l'interrompt donc, refusant de refaire la dernière année qui lui reste. Il dit être « révolté » contre les formations. Il dit également de son passage dans cette école qu'elle l'a fait « régresser », en particulier dans les branches artistiques qui l'attirent particulièrement à ce moment-là. Pour lui l'orientation « socio-éducative » qu'il a suivi, « c'est se foutre de la gueule des jeunes ». A sa « révolte » contre les formations, il associe les expériences de ses copains, « maltraités dans leur apprentissage » (il prend l'exemple d'un copain apprenti magasinier auquel on « retient de plus en plus de choses sur son salaire »). A posteriori, il justifie cette interruption en disant qu'il ne voulait pas continuer une telle formation alors que ses parents payaient déjà pour ses frères et sœurs « en études ».

C'est ainsi qu'il affirme son besoin d'indépendance. A 19 ans, il veut travailler à 50% et « faire de la musique et du snowboard à côté ». Il trouve effectivement des petits boulots périphériques (gardien dans le cadre d'une société de surveillance, nettoyeur dans un grand magasin) dans lesquels il ne se sentira cependant « pas considéré ». Après coup, les postes qu'il occupait étant signe de précarité et d'instabilité, il dit s'être senti associé « aux gens à problèmes ». Il exprime par là le manque de reconnaissance dont il a fait l'objet ou, plus précisément, l'absence de reconnaissance de ses projets et de sa manière de vivre ses engagements sociaux face au travail. Pour sortir de cette image « qui lui colle à la peau », il va essayer de s'inscrire au chômage. Cette nouvelle expérience ajoute cependant à la révolte. Il est « pénalisé » par l'administration du chômage suite à l'indication « d'abandon » que son dernier employeur avait signalé sur son contrat ; Justin évoquait pour sa part un arrêt de travail pour cause de maladie.

C'est après ce dernier épisode que je le rencontre pour la première fois. Au vu de ses expériences, il dit vouloir trouver un travail à plein temps avec des « garanties » et où on le « considère ». En parcourant avec lui le curriculum vitae qu'il apporte en entretien, il fait la distinction entre les « vrais emplois » et les « petits boulots ». Il fait d'ailleurs figurer les premiers dans son curriculum vitae alors que les seconds n'y apparaissent pas. Pour lui un vrai emploi est un travail dont la durée devient acceptable (trois mois) et où l'activité est descriptible, reconnaissable dans une fonction ou une catégorie professionnelle (ouvrier, polisseur, etc.). Petit à petit, au fil des entretiens, en reformulant à chaque fois ce qu'il cherche comme travail, il définit ce qu'il en attend et ce qu'est pour lui un environnement professionnel dans lequel il se sent en mesure de s'engager. Il parle de son envie de trouver un emploi en usine et en même temps du fait qu'il « ne veut pas faire ça toute sa vie ». Il dit pouvoir envisager d'entreprendre une formation, « en dernier recours », mais pour l'instant, c'est le travail qui l'intéresse. Son père qui va se mettre à son compte en ouvrant une entreprise de peinture lui a proposé de travailler avec lui, mais il préfère « trouver par lui-même ». Les entretiens fonctionnent pour lui comme des lieux d'expression et de reconstruction de soi en dehors de sa famille, de son monde quotidien. Ils l'aident à se construire, à comprendre et à juger ce qui se passe autour de lui : le pourquoi de la

diminution des places de travail, le pourquoi rien ne correspond à ce qu'il souhaite, le pourquoi on l'avertit qu'il n'a pas droit au chômage par une simple lettre, etc.

Il me rappellera régulièrement pour voir si quelque chose peut lui être proposé. Nous lui proposerons deux emplois de durée limitée au bout desquels il dira en avoir marre du « temporaire ». Chaque expérience donnant lieu à un compte-rendu de sa part de tous les aspects du travail accompli qui ne « respectent pas l'individu ». Il parle à la fois du côté inhumain du travail physique de nuit, des salaires lorsque les relations avec ses supérieurs ont été plutôt bonnes et arrête les emplois dans lesquels les personnes qu'il rencontre dans le cadre professionnel ne le « considèrent pas ». Entre temps, ses contacts avec le chômage ont repris et lui prennent du temps. Ce lien avec l'administration du chômage va petit à petit organiser complètement ses engagements et son emploi du temps. Les ouvertures/fermetures des instances du chômage à son égard vont bientôt guider toutes les démarches qu'il entreprend sur le marché du travail. Mes contacts avec lui deviennent tributaires des exigences administratives. Il me rappelle ainsi lorsqu'il a besoin d'un intermédiaire pour encourager les instances du chômage à financer son engagement dans une entreprise de maçonnerie dont le patron, en « rogne » contre l'Etat, plaît dans un premier temps à Justin. Il rappelle Job Service quand les « sanctions du chômage » l'obligent à faire de nouvelles démarches de recherche d'emploi. Il rappelle un peu plus tard encore lorsqu'il a besoin de copies de son curriculum vitae pour « régler son administration avec le chômage ».

Ces démarches qui le légitiment face à l'extérieur, face aux autres, lui permettent de continuer de se construire en opposition à un marché du travail qu'il ne rencontre qu'au travers de mauvaises expériences. Une dernière proposition d'emploi que je lui transmets avant que nos contacts ne s'interrompent, montre particulièrement bien les limites qu'il construit à ses engagements dans le travail. Alors qu'il se rend dans l'entreprise dans laquelle un besoin de personnel nous a été annoncé, il constate au moment de rencontrer le responsable qu'il s'y était déjà rendu auparavant et qu'il avait été « mal reçu ». Il renoncera à cet emploi pour cette raison en me disant que « moralement » il ne peut pas « bosser là ». Lors de nos dernières discussions, c'est le retour vers la formation qui se présente pour lui comme le seul horizon possible. Près de deux ans après avoir interrompu l'école de préparation aux professions médicales et sociales, il envisage de la reprendre et de la terminer ou alors, de commencer une autre formation comme celle d'employé de commerce. Non reconnu (« considéré ») sur le marché du travail dans ses attentes, reconnu mais en négatif par les instances du chômage, le retour vers la formation s'offre à lui comme la seule alternative possible de son engagement dans le monde social.

Tout au long de cette portion de parcours, Justin glisse petit à petit du travail comme complément à des activités considérées comme plus importantes (le snowboard et la musique) à une revendication qui fait du travail le centre de ses préoccupations. Si faire ce qui lui plaît compte plus que tout autre chose au moment d'interrompre sa formation, l'absence de reconnaissance dont il est l'objet le contraint à se rapprocher de formes d'engagement plus proches des exigences du marché du travail. Pourtant, ses expériences du travail, en puisant principalement dans les secteurs précaires du marché de l'emploi, vont l'amener à construire petit à petit des exigences qui font du *travail souhaité* un environnement dans lequel on « respecte l'individu ». C'est à l'aide de cette exigence qu'il va juger les propositions de travail qu'il reçoit et formuler de manière toujours plus précise

ses attentes, distinguant entre le « vrai travail » et le reste. Ce n'est pas tant la valeur symbolique des emplois qui l'intéresse à ce moment-là, même s'il sait qu'il ne va pas travailler en usine toute sa vie, que leur capacité à le considérer, à le respecter tel qu'il est « en tant qu'individu ». Plus tard, il va trouver dans les contacts avec les instances du chômage un certain respect de ses attentes, mais cela le conduira à ne considérer ses engagements sociaux qu'en lien avec les normes administratives du chômage. Et il se rendra compte petit à petit que, prisonnier d'une équation insoluble (reconnu, mais par une institution qui symboliquement le rejette dans la sphère négative de l'intégration sociale), qu'une autre sortie est nécessaire. Il se met alors à songer au retour vers la formation qui se présente cette fois-ci pour lui comme un moyen d'associer considération dans les interactions quotidiennes et mobilité sociale à plus long terme.

Le leitmotiv du rapport subjectif que Justin construit à l'égard du travail est sans aucun doute son besoin de trouver dans ses engagements dans le monde social de la « considération » et du « respect ». Cet aspect des relations aux autres va conduire tous ses choix : dans sa formation « sociale » tout d'abord, mais ensuite également dans son rejet de tout travail où l'insuffisance du salaire, la pénibilité physique du travail et les attitudes autoritaires de ses supérieurs hiérarchiques seront les signes pour lui d'une absence de respect « des jeunes ». Tout se passe comme si son parcours se caractérisait par la recherche de cette « considération », comme s'il était persuadé qu'elle existe quelque part sur le marché du travail et qu'il s'agirait de la découvrir.

Un travail où « on bouge »

Diego a 21 ans quand je le rencontre. Fils d'immigré espagnol, il a passé toute sa scolarité en Suisse, pays dans lequel il est né. Après l'école secondaire passée en section pré-professionnelle, il est orienté vers le préapprentissage comme beaucoup de jeunes qui ne trouvent pas d'apprentissage en sortant de cette filière. Au bout de cet entre-deux scolarisé, il s'engage dans un apprentissage de serrurier-constructeur, formation volontiers proposée par l'orientation professionnelle aux jeunes hommes sortant des classes inférieures dans la hiérarchie du système scolaire. Au moment où il s'adresse à Job Service, il a interrompu cet apprentissage cela fait deux mois déjà pour raison de « dépression » comme il le dit lui-même. J'apprendrai petit à petit que cette « dépression » est le résultat confus d'une « famille compliquée » et des cinq années passées dans sa formation sans obtenir le diplôme. Cette rupture se traduit alors par un recours aux services sociaux qui lui permettra de vivre seul avec son frère.

Diego affirme avec assurance son envie de trouver un travail « avec des contacts », où il « bouge ». Il parle de plusieurs types de travaux comme aide-vendeur, livreur, magasinier, emplois qui ont l'avantage pour beaucoup de jeunes d'être accessibles sans formation et qui répondent à un besoin souvent affirmé de mouvement et de rencontre avec « les autres », de « voir du monde ». En revanche, il rejette ce qu'il appelle le « travail-prison » et qu'il associe à « l'usine » ou « au décolletage ». Il a donc besoin de quelque chose qui change comme le confirmera une incompréhension entre nous deux sur le terme de travail à long terme qu'il assimilera lui à travail à 100% sans considération de durée. Si il envisage de terminer sa formation en cours du soir « pour avoir le papier », il ne veut cependant pas « finir sa vie comme serrurier ». Diego parle ainsi avec l'assurance mêlée de principes de

vie et de vérités sans concession des milieux populaires. Il n'hésite pas une seconde dans ses réponses qu'il m'assène avec un fort engagement corporel dans l'entretien. Il affirme ses valeurs sur chaque sujet comme pour me convaincre qu'il est un bon travailleur, ce qui donne parfois lieu à des quiproquos entre nous. Ainsi, lorsque je lui demande quel salaire minimum il revendique, il me parle de 2'200.-, somme qu'il va recevoir prochainement dans son transfert des services sociaux au chômage. Alors que j'essaye de lui dire que ce n'est pas le bon étalon des salaires en vigueur (en dessous des salaires usuels), il anticipe la fin de ma remarque et me dit : « Oui, je sais, le but ce n'est pas de rester au chômage », voulant montrer par-là qu'il a intégré les exigences des instances du chômage et de tout le réseau d'insertion dont c'est le refrain.

Cette recherche d'un travail qui bouge correspond pour Diego à son envie de s'en sortir seul, sans être affecté par sa famille. Il dit vouloir « résoudre ses propres problèmes avant d'aider les autres », les autres étant sa famille précisément. Ce besoin de mouvement dans le travail est parallèle à la sortie des problèmes de sa famille, à la « prison » que constituait pour lui la difficulté de penser à son futur et d'être indépendant. Sa vision du travail peut être vue comme un décalque d'une nouvelle période de sa vie qu'il voit dans le mouvement et l'indépendance en opposition à sa vie précédente enserrée dans sa famille et dans un apprentissage duquel il ne parvenait pas à sortir. Il se trouve en situation de refuser tout ce qui lui rappellerait la période précédente, content de pouvoir envisager le changement à travers l'expérimentation de divers boulots dont la caractéristique commune est également le mouvement et la rencontre de nouvelles personnes, des « contacts ». S'il parle vaguement de terminer sa formation en cours du soir, il laissera de côté cette idée quelques semaines plus tard lorsque lui téléphonant, il m'informera avoir trouvé un travail en fixe comme magasinier.

Le rêve de l'indépendant

Sacha a 19 ans la première fois que je le rencontre. Le fil conducteur de nos entretiens espacés dans le temps (nous en aurons quatre à environ cinq à six mois d'intervalle) est son projet d'ouvrir son propre magasin. Cette idée, même si elle perd de sa fraîcheur au fil du temps, lui vient directement d'une expérience de vendeur dans un magasin aux Etats-Unis au cours de laquelle il a été séduit par la facilité dans ce pays de construire sa « propre affaire ». Après sa scolarité passée en section moderne, il commence l'école de commerce qu'il arrêtera au bout d'une année car ça ne l'intéressait pas de rester dans un cadre scolaire. Il part alors pendant près d'une année aux Etats-Unis. Là, il a l'occasion de travailler dans un magasin de Hi-Fi où on lui fait tout de suite confiance. Il y apprendra quelques rudiments de la tenue d'un magasin et le responsable le laissera plusieurs fois seul pour gérer la clientèle. En rentrant en Suisse, il ne pense alors qu'à une seule chose : gagner de l'argent pour pouvoir repartir. Il se trouve cependant en porte-à-faux avec sa famille qui veut qu'il fasse une formation avant d'envisager quoi que ce soit. C'est à ce moment-là qu'il vient à Job Service dans le but de trouver des petits boulots. Il veut travailler la journée et suivre des cours du soir en lien avec la gestion d'un magasin. Il dit vouloir prendre le temps de connaître tous les aspects de la vente avant de s'engager dans sa propre affaire.

Dans sa recherche de cours, il se heurte à des responsables de formation continue qui lui conseillent de faire un apprentissage plutôt que de découper les contenus de cours en fonction des différentes compétences nécessaires à l'ouverture d'un magasin. Cette rencontre ajoutée à la pression de ses parents pour qu'il entreprenne une formation avant même d'envisager un nouveau voyage aux Etats-Unis, vont redistribuer dans le temps les étapes de la mise en place de son projet de magasin. A tel point que la dernière fois que je le vois et alors que je le rappelle à ce projet, il me fait comprendre qu'il s'est passé du temps depuis le moment où il formulait ce rêve. Il ne lui apparaît plus, maintenant, que comme une tendance à suivre. Ses préoccupations du moment se sont tournées vers le court terme et la recherche d'une place d'apprentissage. Cette projection dans le futur immédiat, qui mobilisait toute son énergie à son retour de voyage aux Etats-Unis, s'est essoufflée face à la difficulté de la réaliser dans un temps bref.

Un peu hors du temps dans sa volonté de répéter l'expérience ponctuelle des Etats-Unis le plus vite possible (sa maman me dira « qu'il part dans tous les sens »), il va petit à petit ramener ses projets à un temps institutionnel reconnu. Ce « recadrage temporel » de ses projets va avoir pour effet de rendre leur réalisation moins pressante et moins importante pour lui. En revanche, ce qui prend petit à petit plus de place dans ses discours, c'est la recherche d'apprentissage dont l'échéance approche, et son expérimentation des différentes voies d'accès aux petits boulots. Comme beaucoup de jeunes qui côtoient à un moment donné, les agences intérimaires et tous les intermédiaires du marché du travail, il va se forger un vocabulaire qui hiérarchise ces différentes voies d'accès au marché du travail. Il me dira par exemple que « c'est bien à Job Service » parce qu'il a pu attendre et refuser certains emplois avant de prendre celui qui l'intéressait. Il oppose ce rapport de service à celui rencontré dans des agences intérimaires où il se sentait obligé d'accepter certains boulots (au risque de ne plus s'en voir proposer d'autres) ; boulots qui n'offraient pas toutes les garanties de sécurité et où on ne lui expliquait pas ce qu'il fallait faire. Là, on lui a fait confiance.

La dernière fois que je le vois, il m'avoue ne pas avoir envie de faire un apprentissage. Il aimerait qu'on l'engage « comme ça », qu'on lui fasse confiance, qu'il puisse se former pour monter dans les échelons. Cette nouvelle manière d'envisager son futur professionnel fait écho à ce qu'on lui a raconté sur les « boîtes américaines » : « là on ne regarde pas à ton diplôme, on te fait confiance et on t'engage ». Hors de ces boîtes, il sent la difficulté de vendre son CV sans CFC. Les seuls petits boulots qu'il a expérimentés jusqu'ici lui montre combine il est cantonné aux secteurs précaires du marché du travail. En ce sens, les entreprises américaines dont les conditions d'accès sont à seuil bas et dont les noms circulent parmi les jeunes qui n'ont pas terminé de formation, se présentent à Sacha comme une ouverture dans un contexte où la formation est une barrière à tout engagement professionnel valorisé et valorisant. Ce modèle de travail, importé des Etats-Unis et structurellement en décalage avec le fonctionnement du marché du travail en Suisse, offre à Sacha une ouverture parfaitement en accord avec ses aspirations à l'indépendance.

On pourrait résumer ce parcours subjectif de rattachement à une activité professionnelle comme le passage du rêve d'indépendant à la réalité du salarié-entrepreneur. Le couple indépendance/confiance traverse l'ensemble des entretiens que j'ai eus avec Sacha. L'indépendance signifie pour lui gérer sans contraintes un certain nombre de tâches. La confiance, c'est en revanche ce qu'il attend du regard des autres. Ces formes particulières

de relation à lui même (indépendance) et de relation à l'autre (confiance) se conjuguent alors tout d'abord dans la figure de l'indépendant qu'il expérimente aux Etats-Unis, pour se fixer ensuite, face aux barrières qu'il rencontre à son retour en Suisse, sur celle du salarié sans attaches. Cette offre symbolique des sociétés américaines résonne pour Sacha comme pour beaucoup de jeunes comme une occasion d'ouvrir leurs possibles alors que leur faible capital culturel dit plutôt l'impossible.

L'habitus du travailleur

Raphaël, si l'on se trouvait dans les années 60 ferait partie de ce qu'on a appelé les « jeunes travailleurs » pour qualifier les jeunes de milieux populaires qui entraient directement sur le marché du travail après l'école. Il est très clair sur ce qu'il aime et n'aime pas dans le travail. Il fait de « nécessité vertu » comme le dit Bourdieu, en adaptant ses attentes professionnelles à ses chances objectives de les réaliser. Il a 16 ans la première fois qu'il vient se présenter à Job Service et il vient d'interrompre un apprentissage de peintre en automobile. C'est son père qui l'avait « poussé » à faire cette profession car il connaissait une personne de l'entreprise dans laquelle il a commencé cet apprentissage. Raphaël dit qu'il n'y apprenait rien (on lui faisait faire que des tâches ingrates) et que le métier en lui-même ne l'intéressait pas. Dans ces conditions, même si le patron lui proposait de finir l'année (il appréciait son travail), il a préféré partir.

Quand je le rencontre, il pense d'abord travailler durant l'année qui suit dans l'attente de trouver une autre place d'apprentissage. A ce moment-là, c'est la profession de vendeur qui semble l'attirer le plus pour en avoir discuter avec un copain et parce qu'il lui est possible de s'imaginer - en tant que consommateur - le milieu de travail dans lequel évoluent ceux qui exercent ce métier. Après un stage dans un magasin cependant, il dit que ce n'est pas « ce qu'il imaginait », qu'« il ne se sent pas à l'aise avec les gens et qu'il préfère se cacher derrière les rayons ». Il raconte un épisode de son stage où quelqu'un lui demande où se trouve un article. Ne pouvant répondre, il sent la personne énervée et tendue. C'est alors qu'il se rend compte que le métier de vendeur consiste à aller vers les gens et il ne sent pas du tout en mesure de le faire.

Entre-temps, il est engagé comme magasinier dans une entreprise grossiste en composants électroniques. Il aime bien ce travail, le valorise beaucoup en disant qu'après huit ans, un de ses collègues n'en a pas fait le tour et ne connaît pas tout. Il est en même temps touché par une remarque de cet employé qui s'adresse à lui : « c'est toujours la même chose, c'est les meilleurs qui ne restent pas longtemps ». Raphaël pense déjà en effet à choisir une autre formation. C'est, lors du deuxième entretien, celle de constructeur de route qui lui apparaît possible. Il aurait voulu faire ça depuis le début mais ses parents l'avaient découragé sous prétexte que c'était trop dur. Son père, divorcé vit avec sa copine, asiatique. Il ne peut pas beaucoup discuter avec lui parce « qu'il veut toujours avoir raison ». Pour lui, Raphaël devrait « tout accepter » et aller « jusqu'au bout de l'apprentissage » et cela, le plus vite possible. Sa première rupture de formation l'autorise cependant à voir par lui-même les professions qui l'attirent. Le stage de constructeur de route qu'il accomplit durant quelques jours le décevra. Il n'aura pas l'occasion de se servir des machines et ne se voit pas là-dedans à long terme.

Petit à petit, nos discussions conduiront à la formation de conducteur de camions. Il s'intéresse aux camions et a déjà accompagné un chauffeur jusqu'en Italie. Pour lui c'était une expérience importante. Ses démarches vont ainsi se diriger dans ce domaine. Alors qu'il rend compte de son entretien d'embauche avec une entreprise de transports pour une place d'apprentissage, Raphaël est découragé et fâché. Le patron, en le mettant à l'épreuve et le dévalorisant, a touché sa dignité : « qu'est-ce qui me dit que vous aller réussir cet apprentissage avec les notes que vous aviez à l'école et en plus, après avoir arrêté un apprentissage, qui me dit que vous n'allez pas faire de même ici ! ». Après cet entretien, Raphaël est déstabilisé, il veut tout laisser tomber, ne plus faire de formation. Sa fierté l'encourage à ne pas lui retéléphoner comme le patron lui a demandé de le faire la semaine suivante. Raphaël, en discutant avec plusieurs personnes, reviendra sur sa décision. Il sera finalement engagé pour cette place d'apprentissage.

La considération que les autres portent à son travail au quotidien est pour Raphaël une fierté qu'il aime à rappeler, mais discrètement, avec beaucoup de retenue. C'est cette relation de travail avec des adultes d'expérience qu'il va chercher au-delà des contenus dans son évaluation des apprentissages qu'il entrevoit comme possibles. Mais c'est aussi un contexte où les tâches à réaliser sont complexes et demandent du temps pour être maîtrisées. Le temps de l'apprentissage réel d'un métier devient petit à petit pour lui un gage de valeur de la profession. Son équation de l'idéal professionnel pourrait se présenter ainsi : plus il faut du temps pour apprendre un métier, plus je peux activer mes dispositions de travailleur et plus j'ai besoin du parrainage d'une personne d'expérience qui me considère dans ma progression. L'effort pour parvenir à la maîtrise d'un métier est pour lui le principe de la mesure de la valeur d'une formation. La première confrontation au patron de l'entreprise de transport est pour lui la dénégation de sa « nature » de travailleur qui est l'aune à laquelle il aimerait être jugé. Le soupçonner de non-engagement dans la durée, c'est lui dénier cette authenticité et cette « bonne volonté » que son habitus de jeune travailleur fait ressortir.

La durée d'apprentissage nécessaire à un métier et la complexité apparaissent dans les propos de Raphaël comme des conditions d'ouverture de son horizon professionnel. Promis de part son origine scolaire aux filières du bas de la hiérarchie des formations, il recrée ses propres principes de classements afin de s'offrir le *mieux*.

La construction individuelle des limites de l'engagement

Les quatre monographies que nous avons choisi de relater autour de ce ressort de l'expérience qu'est le rapport au travail, nous montrent quatre situations de jeunes sans formation dans leur confrontation aux acteurs du marché du travail. Tous quatre construisent au fil de nos rencontres des limites à leurs engagements dans le travail. Ils racontent, expliquent, décrivent et justifient leurs choix ou leurs refus face aux segments du monde du travail qui leur sont accessibles. Les barrières auxquelles ils se heurtent deviennent de plus en plus claires pour chacun à mesure qu'ils expérimentent les différentes portes d'entrée possibles (agences intérimaires, entreprises connues, mise en relation par connaissances interposées, etc.). Leur absence de diplôme les cantonne à un espace du marché du travail qui offre peu d'écho à leurs demandes de reconnaissance.

Chacun essaye pourtant de s'aménager une solution où la contrainte du travail serait contrebalancée par une échappatoire à court terme. La contrainte du travail dans la durée - et ceci, d'autant plus que le type de tâches qui leur est proposé n'est pas en lui-même source de créativité personnelle - ne devient acceptable pour les jeunes que dans la mesure où elle offre des ouvertures pour la réalisation de soi. Contrairement à la génération de leurs parents qui faisaient de la récompense différée la raison de l'acceptation de la contrainte du travail aliénant au quotidien, les jeunes dont nous rapportons les récits exigent une contrepartie immédiatement visible à cette part d'« aliénation ». Une fois sortis du système de formation qui offrait, au travers de parcours institutionnalisés, la promesse d'une mobilité sociale à venir, ils se trouvent sans proposition sociale d'une quelconque gratification. Comme nous l'avons vu plus haut, et contrairement à la génération de leurs parents, le temps joue contre eux.

Pour maintenir une certaine estime d'eux-mêmes et trouver un espace de réalisation au-delà de la contrainte du travail, les jeunes construisent dans leurs discours des principes de classement du bon et du mauvais boulot qui disent aussi les *limites* de leur engagement. Nous avons vu par exemple que Justin faisait de la « considération » le principe même de l'évaluation des propositions de travail qui lui étaient faites. Cette idée de considération faisant appel à ses attentes de reconnaissance « pour ce qu'il est » et non pour ce qu'il paraît au regard des acteurs du marché du travail (à travers son CV, son parcours, etc.). De son côté, Sacha fait de la confiance qu'il lit dans les attitudes des autres à son égard, une condition sans concessions de sa participation à une activité professionnelle. C'est la condition sans laquelle son indépendance n'est pas garantie dans son engagement dans le travail. Tous deux construisent d'une certaine manière des *limites morales* à leur engagement dans le travail. « Considération » et « confiance » sont des valeurs personnelles qui créent un écran face à tout rapport de travail qui n'y répondrait pas.

Raphaël et Diego en revanche définissent les conditions de leur attachement au travail à partir du *contenu* de ce dernier. Pour Diego, c'est le caractère de mouvement d'un boulot qu'il recherche au sens physique (ne pas être enfermé, faire un travail où on « bouge ») et au sens relationnel du terme (avoir des contacts nombreux avec d'autres). Cette idée de mouvement lui offre un dégagement possible tout en l'inscrivant dans une activité professionnelle reconnue. De son côté, Raphaël cherche dans ses contacts avec le marché du travail (que ce soit pour la recherche d'un apprentissage ou pour celle d'un petit boulot) ce qui correspond à son idée du « métier » ou de la « professionnalité ». Il confronte le « monde des métiers » (Demazière, Dubar : 1997) auquel il se réfère, à toutes ses expériences du marché du travail au travers d'éléments-filtres ou d'indices tels que la « complexité » du travail proposé ou la « durée d'apprentissage » que suppose ce dernier.

Ces quatre exemples montrent ainsi comment les jeunes opèrent une certaine mise à distance du segment du marché du travail qui leur est destiné du fait de leur parcours. En constituant dans leurs stratégies discursives¹ des limites à leur engagement professionnel, ils repoussent pour un temps la contrainte du travail et s'ouvrent des espaces psychiques

¹ Ce terme emprunté à Demazière et Dubar (1997, p.321), se réfère à la manière dont les individus disent au fil du temps leur engagement subjectif vers une forme sociale professionnelle particulière à laquelle ils sont attachés. C'est dans ce sens que nous l'utilisons ici, c'est-à-dire que nous nous intéressons aux « marqueurs d'énonciation » (idem, p.321) qui, dans les récits des jeunes, disent leur engagement ou leur dégagement de filières professionnelles socialement disponibles.

pour imaginer la réalisation de rêves ou d'aspirations personnels. Cette manière d'orienter leurs récits rejoint en partie l'idée de Zoll selon laquelle, contrairement aux générations précédentes qui intériorisaient la contrainte et renonçaient à leurs rêves, les jeunes renonceraient à la contrainte du travail tout en intériorisant leurs rêves (Zoll : 1992, 86). En partie, car les jeunes dont nous décrivons ici les récits successifs ne renoncent pas au travail comme contrainte - qui leur est d'ailleurs rappelé dans toutes leurs interactions quotidiennes (avec les parents, les institutions, etc.) - mais font un travail critique et subjectif de mise en forme de cette activité-contrainte pour s'aménager des lieux d'auto-réalisation possibles. Il y a donc prééminence du désir de réalisation personnelle sur l'acceptation de contraintes du travail au quotidien sans contrepartie (le travail-prison dont parle Diego).

En s'arrêtant cependant à ces quelques traits culturels du changement des « orientations » (Zoll : 1992, p.72) des individus face au travail, nous manquons l'essentiel de l'expérience des jeunes rencontrés. Il faut rappeler en effet que tous ne sont pas confrontés à la même offre de « travail salarié ». Ces tendances sont donc à replacer dans la diversité des expériences de confrontation au travail. Dans ces quatre récits déjà, nous avons vu des différences notables dans la façon dont les jeunes constituaient des frontières à leur engagement. Raphaël et Diego n'ont d'autre choix que de se fabriquer des limites à l'intérieur même des activités qu'ils rencontrent (sur le contenu) étant donné la situation d'urgence (Diego doit s'assumer seul) ou de pression (Raphaël se sent sous la pression de son père) qu'ils vivent. Sacha et Justin quant à eux sont en mesure de prendre le temps de choisir et d'ajuster leur désirs à une connaissance plus précise du marché du travail auquel ils ont accès. Leurs parents, tout en les encourageant à faire quelque chose, ne les « pressent » pas. C'est ce qui permet de comprendre que ce sont leurs valeurs personnelles qui font bloc face aux propositions venant du monde du travail. Ce rapport au temps fait de leur distanciation à la contrainte du travail, un processus de plus longue durée.

Une autre variable d'importance mérite d'être prise en compte dans cette discussion : le sexe. Si aucun exemple de femme ne figure sous ce point concernant le rapport subjectif au travail, c'est que le processus de reliement à la vie professionnelle se présente le plus souvent pour elles, à l'inverse de ce que nous avons vu ci-dessus pour les hommes. Autrement dit, le questionnement d'auto-réalisation vient souvent, pour les femmes qui ont quitté les parcours institutionnalisés, après leur entrée dans le travail. Le choix de travailler et donc d'accepter la contrainte du travail précède celui de réaliser leurs attentes personnelles. Elles ont tendance à prendre pour emploi les possibilités (limitées) qui leur sont offertes du fait de leur trajectoire de rupture (vente, usine, etc.). Ce n'est qu'une fois leur parcours matériellement stabilisé, qu'elles seront en mesure d'envisager quelque chose qui correspondrait mieux à leur besoin de créativité¹. C'est d'une certaine manière la durabilité de leur attachement au travail qui va leur permettre petit à petit de construire les limites de ce qu'elles veulent/ne veulent pas, ce qu'elles attendent ou pas, etc.

¹ Dans ce sens, j'ai reçu de nombreuses fois des femmes déjà installées depuis plusieurs années (qui avaient entre 20 et 30 ans) dans des emplois peu qualifiés qui cherchaient à changer de travail vers quelque chose qui corresponde mieux à leurs aspirations en termes de créativité ; ou alors, qui cherchaient un emploi leur permettant de libérer du temps pour d'autres activités. Le processus est donc plus souvent inverse à celui des hommes qui repoussent leur installation sur le marché du travail en se donnant des exigences minimums et des limites à leur engagement.

Retour sur l'éthique du travail

Une fois défini ce rapport subjectif au travail des jeunes, en quoi peut-on dire qu'il se différencie ou qu'il marque en tous les cas un changement face à ce qu'il était auparavant ? Une réponse vient certainement de l'examen de l'« éthique du travail » en tant que matrice à travers laquelle l'activité-travail prend socialement sens et permet l'investissement social de chaque individu. Richard Sennett définit l'éthique du travail dans sa forme ancienne comme « l'emploi autodiscipliné de son temps et la valeur de la gratification différée » (Sennett : 2000, p.138). Or, le temps n'offrant aucune garantie pour les jeunes - les possibilités du marché du travail s'étant considérablement restreintes pour eux - la gratification ne peut être reportée et devient la condition première de la négociation de leur engagement dans le travail¹. C'est ce que nous avons vu dans les exemples ci-dessus où la définition du travail souhaité contenait, par l'affirmation de limites à leur engagement, l'aménagement d'un espace propre d'auto-réalisation.

Si l'éthique protestante n'est plus opérante dans la manière qu'ont les jeunes de s'envisager dans l'activité-travail, sont-ils porteurs pour autant d'une autre éthique ? Si nous comprenons l'éthique comme la matrice de normes et d'orientations qui régule l'activité de travail comprise comme un rapport social, nous pouvons voir ici ou là, dans les récits des jeunes, des indices de l'évolution vers une nouvelle éthique. Des indices car nous avons vu avant tout des jeunes qui se projetaient dans le travail et qui tentaient d'en définir les contours acceptables pour eux. Nous ne pouvons donc pas parler d'éthique au sens propre mais d'*orientations éthiques* qui vont dans le sens des frontières morales dont nous parlions précédemment.

La formulation de telles orientations était par exemple plus perceptible chez Sacha et Justin. Tous deux privilégiaient l'attention qu'on leur portait au cours de leurs rapports sociaux au cours de l'accès au marché du travail plutôt que le contenu du travail lui-même. Qu'elle s'exprime par les termes de « considération » ou de « reconnaissance », cette attention était pour eux centrale dans l'appréhension qu'ils avaient d'un travail donné. C'est donc l'aspect relationnel qui s'impose comme premier principe de jugement de ce qui leur est proposé. On peut avancer l'idée que la moindre prégnance de l'ancien modèle d'intégration professionnelle - plutôt communautaire (ce sont les groupes professionnels qui offre des orientations éthiques claires) – fait du rapport interindividuel entre les jeunes et les acteurs du monde du travail le seul lieu de négociation de l'activité-travail. Les modèles de référence collectifs ne faisant plus sens pour les deux parties en présence, les jeunes sont tenus de mobiliser des principes d'action et de jugement individuels qui de fait s'orientent plutôt vers la forme des rapports sociaux qu'ils rencontrent dans le monde du travail. C'est un peu ce dont R. Zoll rend compte lorsqu'il parle d'« éthique discursive ». En l'absence de garanties liées à la durée de l'engagement, c'est la communication elle-même qui devient source de reconnaissance. Et c'est un peu aussi ce sur quoi s'appuient les nouvelles offres managériales au travers du *travail d'équipe* (Sennett, 2000). Selon Sennett, cette proposition de travail d'équipe rend compte d'une éthique qui privilégierait plutôt le groupe

¹ C'est ce qui permet de comprendre les jugements des anciennes générations sur les jeunes. Il m'est souvent arrivé, en effet, d'entendre les petits entrepreneurs dire que « les jeunes veulent tout tout de suite ».

que l'individu et plutôt les « attentions mutuelles » que la « validation personnelle » (Sennett : 2000, p.149).

Il y a donc une sorte *d'affinité élective* entre ces orientations éthiques et les nouvelles propositions d'engagement dans le travail. Nos observations nous permettent en effet de dire – et c'est là le sens du choix des exemples de récits de jeunes – que cette affinité se crée particulièrement bien dans la rencontre entre des jeunes qui n'ont pas terminé de formation et les entreprises américaines présentes dans la région qui offrent une « culture d'entreprise » en phase avec ces attentes immédiates de reconnaissance (travail d'équipe, « responsabilisation », « flexibilité », autorité moins perceptible, etc.). Ce noyau affinitaire est en quelque sorte idéal-typique dans le sens où il rassemble dans des lieux spécifiques, des attentes convergentes qui se présentent de manière plus diffuse dans le reste de la société et en particulier, dans le reste des rapports sociaux de travail qui lient jeunes et entreprises.

Si nous revenons aux questions que nous nous posons au début de ce point, il nous apparaît cependant que la diversité des manières qu'ont les jeunes de se relier au travail rend pour l'instant plus compte du délitement progressif de modes collectifs d'intégration professionnelle que de l'invention d'une nouvelle éthique du travail. L'analyse diachronique des rapports réels et subjectifs que les jeunes hors parcours institutionnel entretiennent au cours de leurs périples avec le marché du travail, présente en effet une tendance à l'individualisation de l'intégration professionnelle. Nous avons plutôt à faire à des constructions individuelles qui se développent et se remettent en question au fur et à mesure de leur confrontation aux propositions sociales de reconnaissance (entreprises, profession, ambiance de travail, institutions sociales, formations, etc.). Etant donné la précarité du modèle traditionnel de gratification différée dans un contexte où l'avenir n'est pas assuré, aucune convention commune ne rassemble plus a priori jeunes sans formation et employeurs de jeunes non qualifiés. Le poids de la définition de la situation repose de plus en plus sur la relation même qui s'établit entre les jeunes et les employeurs. Pour cette raison, les jeunes ont tendance à évaluer le travail proposé – lorsqu'il ne présente aucun élément évident d'auto-réalisation ou aucune composante expressive – selon des critères qui font appel à des valeurs de communication ou de relation.

C'est donc dans cet espace du marché du travail, dépouillé de toute protection sociale et de toute garantie à long terme¹, qu'on voit apparaître de manière plus saillante ce double processus de distanciation de la contrainte du travail et d'attachement subjectif à une forme de travail qui laisserait la place à un engagement plus personnalisé. Le travail se présentant pour les jeunes rencontrés comme une ressource essentielle, ils ne peuvent en rejeter totalement la contrainte sous peine de se voir délester des supports permettant la réalisation de leurs aspirations. C'est précisément de ces supports aux stratégies individuelles dont nous allons parler dans le prochain point. Le travail ne faisant pas office de support immédiat pour les jeunes rencontrés, la question de la famille et des institutions d'aide sociale se présentent comme des ressources parfois essentielles pour accéder à une vie professionnelle autonome. Nous aborderons donc cet autre ressort de l'expérience dans la mesure où il est omniprésent dans la capacité des jeunes à produire un récit d'eux-mêmes en lien avec leur avenir professionnel.

¹ Toutes garanties que sont susceptibles d'offrir la forme de l'emploi salarié en tant qu'enveloppe sociale du travail qui offre statut et stabilité.

Les supports de l'indépendance

On décrit souvent la jeunesse comme figurant le passage de l'état de dépendance à celui d'indépendance. Dit d'une autre manière, être jeune, c'est se trouver entre la situation de l'enfant, entièrement attaché à sa famille d'origine, et celle de l'adulte qui recrée plus tard dans le cycle de vie sa propre famille autour de la conjugalité. Les jeunes en ce sens ne sont ni totalement dépendants, ni totalement indépendants. En amont parce que tout en continuant de dépendre financièrement de leurs parents (tout au moins en partie), leurs choix pour la suite de leur vie commencent à être ceux d'individus autonomes qui peuvent s'opposer à ceux qu'ont prévu pour eux leurs parents. En aval, parce que tout en étant en situation de se penser seuls en dehors de leur famille d'origine, ils sont toujours redevables de leurs actes face à leurs parents. Dans l'expérience des jeunes, ce tiraillement est omniprésent à tel point qu'il constitue un ressort important de leurs engagements/désengagements dans la vie sociale ou, pour ce qui nous concerne, dans la vie professionnelle.

En suivant en cela Robert Castel, nous avons pu constater dans cette étude combien la capacité des jeunes à formuler des projets pour la suite, à mettre en place des stratégies au quotidien et à se mettre en récit dans le sens de la carrière professionnelle, était très fortement liée aux « supports relationnels » dont ils bénéficiaient au moment de le faire (Castel, 2001). Nous reprenons le concept de Castel dans le sens où il l'explique lui-même : l'idée de « supports » renvoie à la question des « ressources » ou des « réserves » qui permettent à chaque individu d'« asseoir » ses investissements dans le monde social. Ces supports sont d'abord *relationnels* dans le sens où c'est l'attachement des jeunes à un groupe familial, à un conjoint ou à une institution qui leur assure une assise matérielle ou économique. Pour reprendre la distinction de Mark Granovetter¹, il s'agit de « liens forts » qui dans la valeur que leur attachent les individus, tiennent lieu de liens à long terme. Que les jeunes dans ce cas leur prêtent une certaine stabilité, ne signifie pas pour autant qu'ils ne les remettent pas en question à un moment ou un autre face à leur besoin d'indépendance. Mais durant la période où ils existent comme tels, ils fonctionnent comme lieux de refuge et de départ pour faire face à l'exigence de « faire quelque chose de sa vie ».

En revanche, ces supports relationnels deviennent des liens de dépendance et de contrainte lorsque l'âge avançant, ils entrent en contradiction avec l'« âge social » des jeunes qui se mesure à l'aune des signes culturels et administratifs du vieillissement social (majorité civile, responsabilité juridique devant ses propres actes, sexualité, formation de couples, etc.)². S'ils sont autonomes dans plusieurs sphères de la vie quotidienne, leur engagement dans d'autres domaines reste dépendant de ces supports (par exemple dans la consommation, la mise en ménage, la prise d'un logement personnel, etc.). Les jeunes rêvent alors de créer leurs propres « supports » et aspirent à l'indépendance.

Ce caractère double des « supports relationnels », qui à la fois structurent les engagements des jeunes dans la vie sociale et limitent l'autonomie qu'ils pourraient avoir s'ils « s'assumaient comme adultes », se fait sentir tout au long des trajectoires des jeunes vers

¹ Voir Granovetter (2000, pp. 45-74).

² Voir sur ce point Xavier Pommereau (1996, p.66ss).

l'entrée dans la vie professionnelle. Pour ceux qui sortent des parcours institués, il n'y a pas d'un côté l'assise familiale ou matérielle et de l'autre, la constitution de soi en lien avec le professionnel. Ces deux éléments se confondent et s'interpénètrent fortement dans leurs récits, quelle que soit l'étape du cycle de vie où ils se trouvent. Quand cette base arrière qu'est la famille fait défaut, les jeunes cherchent à la remplacer, à lui trouver des alternatives en tentant de recréer ces liens forts leur permettant un repli dans un espace affectif et matériel où ils ont leur place. Autrement dit, leurs récits de mise en lien avec une carrière professionnelle sont indissociables de leur inscription relationnelle et matérielle.

Dans cette partie, nous proposons de décrire le processus par lequel les jeunes rencontrés investissent cette contradiction inhérente à leurs attachements sociaux et quelles sont les conditions de possibilités de construction du *récit individuel* que suppose l'intégration dans une vie professionnelle indépendante. Comme pour les thèmes précédents, nous prendrons quelques exemples de jeunes pour montrer la manière dont se donne à voir la question des supports dans l'expérience de chacun. Dans un deuxième temps, nous reviendrons sur les points centraux dégagés de ces exemples pour caractériser notre population en lien avec ce thème.

« Plaire à mon père »

Annick a 19 ans lorsqu'on se rencontre en ce début d'année 2001. Elle semble très claire sur sa situation, ce qu'elle a fait et ce qu'elle veut faire. Elle parle d'un seul souffle et soulagée comme si elle était enfin la conductrice unique de sa vie. Son récit sonne comme un « raccommodage » récemment réussi des différentes parties de son identité. Elle le déroule avec plaisir devant moi sans douter un seul instant de sa valeur.

Après une scolarité secondaire passée en section pré-professionnelle, elle part une année comme fille au pair en Suisse allemande. Ensuite, elle entre directement dans l'apprentissage de mécanicienne de précision tout comme son frère. Après deux ans et demi passés dans ce « monde d'hommes » dont elle dit avoir souffert, elle décide d'abandonner cet apprentissage. Ayant raté les examens de fin d'année, elle ne « se sent plus » de continuer à travailler dans ce milieu. Avec la distance, elle se rend compte qu'elle s'est engagée dans cette profession pour avoir de la valeur aux yeux de son père, qui est aussi camionneur, et qui ne semblait s'intéresser qu'à son frère. Elle a l'impression d'avoir sacrifié son « intérêt personnel ». Depuis l'abandon de cette formation qui date d'il y a huit mois lorsqu'on se rencontre, elle a fait différents petits boulots (ouvrière, caissière dans un magasin, serveuse). Elle dit de cette période qu'elle lui a permis de redéfinir ses intérêts. Travaillant selon ce qui se présente à elle, elle est également allée voir les services sociaux pour s'assurer une indépendance financière complète.

Son « nouveau » récit est ainsi tout entier dirigé vers les professions du « social ». Il devient cet horizon de moyen terme qui lui permet de planifier l'avant, d'envisager des faire des stages dans différents domaines pour trouver une place d'apprentissage, de terminer une formation et pouvoir se présenter ensuite dans une école sociale. Le « social » répond à ses attentes et se présente comme le débouché professionnel naturel de ses engagements de loisirs. Monitrice de sports et participant à l'accueil des écoliers ponctuellement, elle suit également des cours d'auxiliaire de santé à la Croix Rouge. Paradoxalement, la nouvelle relation de dépendance qu'elle entretient avec les services

sociaux lui offre la possibilité de se concentrer sur ce qu'elle veut vraiment faire. Elle dit même être « très indépendante et ne pas avoir besoin d'aides ». Peu après notre entrevue, un emploi de nuit lui sera proposé. Elle souhaitera tout d'abord réfléchir avant d'accepter par peur de compromettre ses démarches de recherche d'apprentissage comme premier pas vers la profession d'éducatrice. Elle s'arrangera finalement avec l'entreprise pour à la fois travailler et entreprendre les stages dont elle a besoin pour trouver une place d'apprentissage.

Ce récit d'Annick que je ne verrai que deux fois en trois mois, est à plusieurs égards caractéristique des jeunes dans leur recherche d'équilibre entre les supports relationnels-matériels dont ils disposent et leur inscription dans une voie professionnelle. Elle distingue clairement deux moments dans son parcours : celui d'une formation qui ne lui correspond pas, qu'elle fait pour attirer la reconnaissance de son père, toute entière dirigée vers sa famille ; et celui d'un projet de formation personnel, qui est son propre choix reconnu par les services sociaux qui lui octroient une aide sociale, mais qu'elle porte et supporte aussi elle-même en travaillant. En réalité, tout se passe comme si la coupure avec sa famille avait été la condition de possibilité d'un récit individuel. Les supports institutionnels qui se substituent dans ce cas à la famille deviennent porteurs d'individualité, ils lui permettent un discours sur soi autonome face à l'avenir. Son engagement vers le travail rend d'autant plus légitime ce recours aux services sociaux qu'elle aspire elle-même à ce milieu professionnel dont elle dépend momentanément.

Le déchirement qu'elle vivait dans le cadre familial entre le besoin de reconnaissance de son père et l'absence d'identification à la profession qu'elle apprenait était devenu impossible à supporter. Par l'intermédiaire de personnes-ressources (une de ses « connaissances » qui travaille comme psychologue et connaît les tests d'orientation professionnelle) elle va « découvrir » son intérêt pour le social dans le droit fil de ses activités de loisirs. Ce nouveau projet exigeant d'autres ressources que celles de sa famille, c'est le travail (à travers les petits boulots) et finalement les services sociaux qui vont constituer cette assise matérielle dont elle a besoin pour s'engager dans la carrière professionnelle choisie. De la dépendance totale à cette *relation forte* avec son père, elle va passer en quelque sorte à une relation de dépendance *contractuelle* lui permettant d'inventer son autonomie dans un cadre relativement stable et clairement défini : les services sociaux s'engagent à la soutenir financièrement durant sa formation ; en contrepartie Annick s'investit dans cette formation et maintient un minimum d'indépendance financière en travaillant elle-même à côté.

Si nous avons vu dans cet exemple la construction de supports *intermédiaires* (c'est-à-dire entre la dépendance et l'indépendance) en dehors de la famille, le milieu familial lui-même peut parfois jouer ce rôle en se transformant au fur à mesure de l'avancée des jeunes dans leur trajectoire. Ce sera le cas du prochain récit.

Du projet professionnel au projet matrimonial

Joël fait penser à quelqu'un que tout prédestinait à faire un cursus de formation jusqu'au bout sans problèmes. Tout en lui donne l'impression du sérieux des techniciens, modérément mais suffisamment ambitieux. Il a 23 ans lorsqu'il vient s'inscrire à Job Service. Il a fait sa scolarité secondaire en pré-gymnasiale le conduisant tout naturellement

vers le gymnase qu'il accomplira en section scientifique. Il décide alors de continuer ses études directement dans une école polytechnique en électronique. Mais là, il est très déçu. Il n'y passera que trois mois car c'est trop « abstrait » pour lui. Son côté « pratique » se découvrira en revanche rapidement dans le domaine de l'aviation, rêve-projet pour lequel il va pendant près de deux ans dépenser toute son énergie pour essayer de passer les examens de pilote d'avion. Il sera contraint d'abandonner ce projet à cause des coûts qu'implique la préparation (cours privés pour faire la licence de pilote d'avion, etc.). Son projet se détourne à la suite de cela vers la préparation de l'entrée à l'entreprise suisse de contrôle aérien. C'est à ce moment-là que je le rencontre alors qu'il vient chercher du travail à Job Service.

S'il souhaite s'inscrire pour du travail, c'est qu'il vient de se marier avec une femme africaine, comme ses questions sur les permis de travail en Suisse me l'apprendront plus tard. Ils vivent tous les deux chez ses parents à lui, mais il aimerait pouvoir subvenir aux besoins du couple en attendant le moment des examens d'entrée à l'entreprise de contrôle aérien, prévus une année plus tard. Son projet professionnel reste le même, mais il souhaite devenir financièrement indépendant avant son entrée dans la carrière de contrôleur aérien.

Quelques temps plus tard, un emploi de câblage lui est proposé dans une petite entreprise d'électronique qui compte peu d'employés. Il sera très rapidement engagé, l'employeur étant plutôt content des premiers mois de travail de Joël. La fin des trois mois d'essai s'approchant, et le responsable de l'entreprise voyant son carnet de commandes se réduire, Joël verra son contrat se terminer. Quand je le revois à la fin de cet emploi, tout se termine pour lui. S'il ne comprend pas pourquoi l'employeur ne l'a pas gardé, il comprend encore moins pourquoi il n'a pas été retenu après l'examen « psychologique » de contrôleur aérien qui vient, peu de temps avant, de décider de la fin de son rêve. Pragmatique cependant, son passage par le travail l'aide à se retourner une nouvelle fois vers la recherche d'un autre emploi en électronique. Il parle alors de se former en cours du soir dans ce domaine ou le cas échéant, de reprendre l'année suivante une formation plus « pratique » (que celle de l'école polytechnique) dans ce domaine. Ce qui l'aide également à revenir à cette ligne professionnelle possible, c'est son projet matrimonial qui ne semble pouvoir prendre vraiment forme pour lui que lorsqu'ils pourront vivre lui et sa femme sans l'aide de ses parents.

Contrairement au récit d'Annick, celui de Joël fait très peu intervenir sa famille. La quasi absence de convocation de sa famille dans les entretiens que nous auront à plusieurs reprises est inversement proportionnelle à l'importance qu'elle prend tout au long de sa trajectoire en tant que soutien à l'ensemble de ses projets professionnels. Elle n'est pas présente car elle ne fait pas problème, jusqu'au moment où ce support relationnel et matériel essentiel entre en « dissonance » avec son envie de donner une assise propre à son couple récent. C'est le projet matrimonial qui guide alors les choix de Joël dans sa façon de privilégier la solution de l'autonomie matérielle rapide à l'ajournement de son entrée dans la vie professionnelle. On se trouve ici face à une situation qui est d'une certaine manière inverse à la précédente. L'indépendance affective acquise à travers son mariage va l'entraîner vers la mise en retrait rapide de ses projets les plus chers pour s'orienter vers des choix plus pragmatiques liés à la construction d'un nouveau ménage. Une des solutions envisagée est d'ailleurs l'intégration professionnelle de sa femme comme ses questions sur les permis de travail pour étrangers le laissent supposer. Si la construction d'un récit

professionnel individuel, propre, n'a jamais posé problème pour Joël, sa famille le soutenant tout au long de ses démarches hors institution, la sortie vers l'indépendance semble passer par son projet matrimonial.

Les divers « échecs » de Joël (face à son projet de l'aviation, dans l'entreprise d'électronique) ne paraissent pas affecter sa capacité à se projeter dans l'avenir. Sa famille lui permet en quelque sorte de passer en douceur des ressources de la dépendance à des ressources propres, en même temps que l'attachement à son mariage récent le dispense de faire de l'engagement professionnel la seule condition d'entrée dans la vie « adulte ». Pour reprendre la comparaison avec l'exemple d'Annick, il n'y a pas d'« avant » ni d'« après » dans la manière de Joël de rendre compte des différentes étapes de sa trajectoire. Ses mises en récit successives sont plutôt celles d'une continuité dans laquelle les ruptures n'apparaissent que comme des escales obligées d'une lente construction de soi. La famille est le support « latent » qui rend possible cette mise en récit de soi.

« Se protéger » face aux autres

Mariana vient d'avoir 18 ans quand je la reçois pour la première fois. Elle vient d'interrompre un apprentissage de dessinatrice en microtechnique qu'elle avait commencé il y a maintenant une année et demie dans une école professionnelle. Lorsqu'elle avait su qu'elle devait redoubler sa première année, elle voulait déjà arrêter, mais sous la « pression » de son père, elle avait continué. Il y a à peine un mois, comme elle ne s'entendait plus du tout avec son père, et même si ses notes n'étaient « pas trop mauvaises », elle décide d'interrompre cette formation et de chercher un travail pour « partir de la maison ». Au moment où je la rencontre, elle n'a donc qu'une seule idée en tête : « être indépendante » comme elle le dit elle-même. Elle veut alors trouver un travail dans une usine et s'en sortir seule. Quelques semaines plus tard, elle se voit proposer un emploi fixe à plein temps dans une entreprise d'horlogerie sous-traitante, habituée à engager de la main d'œuvre jeune pour des tâches très fines. Mariana étant très intéressée par cette opportunité, elle sera engagée peu après dans l'entreprise.

Je la reverrai six mois plus tard alors qu'elle vient de mettre fin à son contrat. En discutant avec elle des raisons pour lesquelles elle a donné son congé, Mariana me confie que le chef d'atelier lui faisait des « avances » (« invites » à boire un café, sous-entendus, etc.). Dès qu'elle a commencé à le repousser, il est devenu « ignoble » avec elle, entraînant ses autres collègues dans le mouvement qui changèrent alors leur attitude par rapport à elle. Elle s'est soudain retrouvée seule dans l'atelier, sans aucune complicité. C'est là qu'elle dit avoir appris à « se protéger » et à « être distante avec les autres ». Cette nouvelle rupture professionnelle correspond également pour elle à la possibilité d'aller vivre chez les parents de son « copain ». Cette nouvelle stabilité acquise lui permet d'envisager à nouveau une formation, mais cette fois hors du domaine technique industriel. Elle pense chercher une place d'apprentissage de vendeuse et trouver quelques petits boulots en attendant. Lors de mes derniers contacts avec elle, elle se sera effectivement engagée dans ce nouveau projet en faisant des stages entrecoupés de divers emplois.

La rupture de Mariana avec ses parents l'avait fragilisée face à son parcours à venir. Pour cette raison, elle se devait, durant cette période sans filet, de « se protéger face aux autres » n'ayant plus de lieu de retrait susceptible de contenir ses engagements dans le monde

social. En retrouvant un milieu sur lequel elle peut s'appuyer, elle est à nouveau en mesure de prendre du recul, de prévoir et de faire des projets. Ce milieu, c'est en même temps la possibilité d'inscrire ses aspirations professionnelles dans ceux du jeune couple qu'elle souhaite former comme le montrera son désir que son copain participe avec elle à notre deuxième rencontre.

On voit à nouveau dans ce récit, l'importance des relations sociales comme supports de la projection de soi dans l'avenir. En refusant de continuer de compter sur sa famille, Mariana se met en situation de ne devoir compter que sur elle-même. Ce qu'elle retient de cette période d'indépendance par le travail, ce sont d'ailleurs tous les épisodes qui la rendaient vulnérable et l'obligeaient à se « protéger » des autres. Dès qu'elle pourra toutefois se remettre à penser à l'avenir, elle quittera cet emploi qui n'avait de sens pour elle que par rapport à son désir de s'affranchir de sa famille. Les liens sociaux recréés peu avant au sein de la famille de son copain lui donnent ainsi une base arrière pour se repenser en lien avec un futur professionnel. Ces nouveaux liens sociaux réorientent en quelque sorte son inscription professionnelle puisqu'elle revient à un projet planifié dans le temps et plus proche de ceux des « autres » de son âge (l'apprentissage).

Être « sous pression »

Comme beaucoup de jeunes qui ont une « carrière institutionnelle » derrière eux, Estella¹ se présente à moi en imposant le rythme et les sujets de l'entretien comme si elle voulait cacher sa vulnérabilité. Les rencontres avec elle sont empreintes d'une tension sous-jacente, comme si mes sollicitations risquaient à chaque instant de déclencher de sa part des réactions sortant du déroulement « normal » de l'entretien. L'urgence de ces situations tient à l'absence de ressources permettant d'envisager avec recul et distance ce qu'on peut faire pour améliorer sa situation.

C'est ainsi que Estella vient s'inscrire à Job Service sur les conseils d'un éducateur du foyer dans lequel elle vit. Elle a un peu plus de 19 ans quand je la rencontre et elle est suivie par les services sociaux depuis un peu moins d'une année, en fait depuis sa majorité, dans la suite logique de son parcours. Dès l'école secondaire, elle sera en effet placée dans un foyer pour jeunes filles. Il me sera difficile de savoir pour quelles raisons. Suite à l'école, elle commence un préapprentissage tout en continuant d'habiter le foyer, mais elle se fait « virer » avant la fin. Elle me dit qu'elle « ne travaillait pas beaucoup » car elle voulait « sortir d'institution ». Par la suite, ses parents la « poussent » à faire un cours de secrétariat dans une école privée. Se sentant sous la « pression » de ses parents qui la mettent en demeure de réussir son école à cause des coûts qu'elle occasionne, elle l'interrompt. Elle va ensuite essayer de passer les examens d'entrée dans une école de commerce mais ne les réussira pas. Depuis ce moment-là (il s'est passé près d'une année), les choses sont devenues plutôt « floues » pour elle. Elle me dit ne pas avoir fait « grand chose ». Elle se retrouve maintenant dans un foyer pour adultes et est soutenue financièrement par les services sociaux. Elle en a « marre », elle aimerait s'assumer seule. Pour le moment, ce qu'elle a construit comme projet avec une éducatrice, c'est de suivre des cours du soir dans le secrétariat pour se préparer à l'école de commerce ou trouver une

¹ L'exemple d'Estella a déjà été mobilisé dans le chapitre III pour illustrer le compromis d'entretien que nous avons appelé « travail-urgence ».

place d'apprentissage. Dans l'idéal, elle aimerait faire esthéticienne. Elle cherche du travail à côté, mais quand je lui parle de petits boulots, elle finit par me dire qu'elle veut un travail « stable » dans lequel elle puisse s'engager du « matin jusqu'au soir » pour ne penser à rien d'autre, pour sortir des services sociaux, et ne plus avoir la pression de ses parents.

Je lui proposerai qu'on se revoie pour faire des démarches ensemble concernant la recherche d'un travail. Je la revois donc une deuxième fois, 1 mois après le premier entretien que nous avons juste avant les vacances d'été. Elle a déjà téléphoné le jour d'avant pour repousser le rendez-vous. Aujourd'hui, elle arrive en retard, le regard perdu et très préoccupée. En arrivant dans la salle d'entretien, je remarque qu'elle a pris toute la documentation possible à disposition dans la pièce (documents présentant le CV, les lettres, des dépliants sur les formations, etc.) en me demandant si elle peut les emporter, comme si, symboliquement, cela pouvait lui donner la maîtrise de ce qui réellement se dérobe sous ses pieds. Alors que je lui demande ce qu'il en est de ses démarches par rapport à sa formation, elle réagit mal en disant qu'elle ne peut pas suivre une partie des cours qui l'intéressent puis me demande du tac-au-tac si on a pas quelque chose à lui proposer, « un petit boulot, n'importe ». A mes questions qui tentent de savoir le pourquoi de l'urgence subite de son besoin de travail, elle s'énerve en me répondant qu'elle n'est pas partie en vacances, donc qu'elle cherche, me faisant comprendre que mes questions sont de trop. Elle s'effondre en larmes alors que je lui dis ne pas comprendre pourquoi elle réagit comme ça. Reprenant son souffle, elle raconte alors qu'elle attend depuis juillet une réponse pour un appartement et qu'elle n'a toujours pas de nouvelles. Elle me dit vouloir partir du foyer dans lequel elle vit, se débrouiller toute seule... Aucune certitude n'accompagne plus sa vie quotidienne. Elle n'a pas droit à une bourse, elle ne sait pas ce que ça va donner pour ses cours et enfin, elle ne veut plus subir les contraintes de ne pas choisir seule sa vie. L'appartement qu'elle ne parvient pas à obtenir symbolise cet impossible accès à l'indépendance. Elle en a « marre de ne rien faire », elle veut « apprendre ».

« Sortir des services sociaux », dont le foyer représente le lieu physique de sa dépendance, est la seule solution que perçoit Estella dans l'immédiat pour accéder à quelque chose de « stable ». Le reste, les conseils sur ses démarches, etc., c'est la rappeler à son absence de pouvoir sur son environnement, à son absence de maîtrise sur sa vie. C'est la « pression » qui caractérise son expérience au moment où je la rencontre : pression des services sociaux dont les sollicitations sonnent comme des rappels pour faire quelque chose de sa vie, pression de ses parents pour réussir ce qu'elle entreprend, pression du foyer où elle réside qui la fait passer par une « évaluation hebdomadaire ». En réalité, Estella vit une surcharge relationnelle où le poids des sollicitations et de la dépendance l'empêche de prendre le recul nécessaire à la mise en place de stratégies individuelles. Sous pression au quotidien, elle est dans l'urgence de trouver un boulot qui puisse la sortir de cette situation.

Contrairement à Annick, les services sociaux agissent pour elle, du fait de son parcours à travers les institutions d'éducation, comme une tutelle permanente qui la contraint à ne prendre des décisions qu'en accord avec ses « référents ». De plus, son ancrage relationnel est brouillé, tendu depuis qu'elle est « placée en foyer » entre sa famille et les éducateurs. Elle est pris dans un espèce de « double bind » au sens propre du terme. Elle doit rendre compte de ses actes et de manière différente à la fois à ses parents et à ses référents institutionnels. En venant s'inscrire à Job Service, mes sollicitations à lui arracher un récit justifiant sa recherche d'emploi s'ajoutent encore à ce sentiment d'enfermement, comme si

aucune sortie ne lui était offerte vers une certaine autonomie. Avoir « son » appartement et avoir un travail « stable » où elle puisse s'investir pleinement pour se sentir exister d'elle-même, voilà les seuls éléments de narration de sa situation qui ne lui sont pas dictés de l'extérieur.

D'un support à l'autre

Ces quatre récits relatent dans leur diversité comment les jeunes sortis des parcours institutionnalisés voient leurs engagements ou leurs retraits de la vie professionnelle conditionnés par les supports relationnels et matériels qui sont les leurs à chaque moment de leur parcours. Nous avons pu observer comment les jeunes pris en exemple envisageaient de changer d'assise sociale lorsque leurs projets se heurtaient aux limites imposées par leur famille ou par les institutions sociales auxquelles ils étaient attachés. L'acceptation d'un travail, l'engagement dans une formation, la mise en place d'un projet, toutes ses stratégies individuelles de projection de soi dans un avenir professionnel sont en totale interdépendance avec leur attache relationnelle et matérielle. Cette assise est à la fois pour les jeunes (ou doit être implicitement à leurs yeux) à la fois un refuge – un endroit où l'on peut se reconstruire face aux différentes confrontations au monde social – et un point de départ qui permet d'assurer la prise de risque et l'investissement dans des projets qui ne sont pas sûrs d'aboutir.

Dans ces exemples, les chemins d'accès à l'indépendance ne sont pas linéaires. Les « transactions relationnelles¹ » qu'opèrent les jeunes dans leur récit en faisant intervenir à tout moment les personnes-ressources qui les reconnaissent dans leur dynamique d'insertion, correspondent également à la présence des supports matériels nécessaires à leur projection dans un futur professionnel. Ces transactions relationnelles varient en fonction des événements-clefs qui balisent les avancées des jeunes dans le cycle de vie. Mais plutôt que d'événements, il faudrait parler d'un long travail individuel de maturation qui aboutit en fin de course, à la décision de chercher un travail pour quitter sa famille ou les services sociaux, d'arrêter un travail pour reprendre une formation, etc. Ce *travail intérieur* vise à réduire les tensions qui se présentent au cours du passage à la vie professionnelle entre la tentation de retarder son entrée sur le marché du travail (pour prendre le temps de trouver le bon point d'entrée), un besoin d'indépendance et les conséquences attendues d'une rupture avec sa famille. Le passage à l'acte devient alors envisageable lorsque ce « petit cinéma intérieur² » trouve une extériorisation possible : les services sociaux pour Annick, la famille de son copain pour Mariana.

Ces deux derniers exemples illustrent particulièrement bien ce passage d'un support relationnel à l'autre au cours des trajectoires d'entrée dans la vie professionnelle ou, dit autrement, de la constitution par les jeunes de *supports intermédiaires* entre la famille et l'indépendance qui serait assurée par la prise d'un emploi ou la construction d'une nouvelle famille. Dans les deux cas cités, la forme de relation inventée offre une sorte de moratoire à l'engagement professionnel immédiat, tout en préservant les jeunes d'une dépendance sociale contraignante. Cet entre-deux figure une sorte d'alternative pour les jeunes de milieux populaires (qui ne terminent pas une formation rapidement), à l'entrée directe sur le

¹ Sur ce concept, voir Dubar (1991)

² Kaufmann (1997, p.199).

marché du travail. Le prolongement de parcours hors-institutions a souvent comme conséquence pour les jeunes venant de milieux ouvriers, de se confronter à une pression familiale à s'intégrer professionnellement. Ces supports intermédiaires rendent ainsi possible la réalisation d'aspirations vers le haut au travers de tâtonnements dont la durée dépasse les conventions habituelles d'entrée dans la vie professionnelle de certains milieux sociaux.

Les deux autres situations retenues signalent plutôt deux modèles d'arrangement entre logiques d'entrée dans la vie professionnelle et supports relationnels qui s'opposent complètement. Si le récit d'Estella faisait intervenir de façon oppressante les personnes qui assurent son assise matérielle, elles sont en revanche totalement absentes de celui de Joël. Dans le premier cas, l'omniprésence des professionnels du social empêche toute mise en intrigue personnelle autour d'un projet professionnel alors que dans le second cas, l'évidence de la stabilité des supports relationnels laisse toute la place à la définition progressive de soi sous le double registre du professionnel et de l'affectif. Le temps de la définition de soi est dans la première situation totalement contraint alors qu'il paraît s'adapter au temps de la maturation individuelle dans le second exemple.

Nous retrouvons dans ces quelques cas de figure les questions que nous soulevions en introduction de ce point. En sortant des chemins balisés par les institutions, le rapport d'évidence qui s'établit normalement entre l'investissement des jeunes dans une trajectoire institutionnellement reconnue (formation, école professionnelle, etc.) et les supports sociaux dont ils bénéficient (famille mais aussi services sociaux) est remis en question. Il devient alors objet de négociation. C'est à ce moment-là que les pressions des parents ou des représentants institutionnels se font explicites et font sauter le compromis qui assurait auparavant une parfaite concordance des attentes réciproques¹. Les jeunes n'ont alors d'autres solutions que de se réinscrire dans une carrière reconnue par les institutions, de trouver un emploi qui les éloigne de cette pression ou de faire appel aux instances sociales susceptibles de leur donner ce temps nécessaire à la définition d'un soi professionnel. Ils sont alors tributaires de *personnes-providence* susceptibles de reconnaître leur parcours et le type de stratégies discursives qu'ils mettent en œuvre pour dire leur avenir en lien avec le travail. C'est ici que nous rejoignons ce que nous mettions en évidence au niveau structurel dans le premier point de ce chapitre. La famille étant en effet considérée dans le système social comme le support relationnel premier, les jeunes ne peuvent compter sur une subsidiarité automatique des dispositifs sociaux. Ils doivent au contraire chercher au cours de leurs périples, dans les rencontres avec des personnes-ressources², une certaine reconnaissance du sens de leur parcours objectif et subjectif. Ces personnes apparaissent dans les discours des jeunes comme providentielles, comme si, à partir du moment où ils décidaient de quitter les supports dont ils étaient dépendants, ils se retrouvaient sans filet et que seule la chance les conduirait à rencontrer la bonne personne. Mais cette « chance » se présente plutôt en négatif dans l'expérience de beaucoup d'autres jeunes qui vivent dans

¹ Cela ne veut pas dire pour autant qu'il n'y ait pas conflit et que, dans le cas où la famille est présente comme support relationnel et matériel tout au long d'une formation, elle n'exige pas la participation financière des jeunes au ménage. Mais ces pressions-là ne remettent pas en question la convention de base qui lie les jeunes et leur famille, tout au plus s'agit-il de négocier les modalités de cette convention implicite.

² Représentants institutionnels qui prennent en compte leur demande, familles « d'adoption » (comme dans le cas de Mariana), employeur, la formation d'un couple auto-suffisant, etc.

l'attente de la providence et dans l'absence immédiate de ressources et de réserves pour se projeter dans le futur.

Ce qui se joue dans ces parcours, c'est que la transmission familiale ne va plus de soi lorsque la croissance, qui dégageait auparavant des perspectives minimales pour dépasser la condition de ses parents, s'infléchit durablement. On pourrait dire que la charge affective contradictoire (Bourdieu : 1993, pp.711ss) qui pèse sur la relation de transmission entre parents et enfants se libère de manière plus aiguë lorsqu'il y a différemment de l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle. La relation des jeunes à leur famille devient ainsi l'objet d'une négociation ; le désir d'indépendance des jeunes, en période de rétrécissement économique, ne pouvant se développer qu'au sein de la famille.



Ces trois ressorts de l'action mis en évidence tout au long de ces périple, structurent la manière dont chaque individu se construit un soi professionnel au cours de sa trajectoire. Ils représentent, dans les récits consécutifs que livrent les jeunes, des *points d'ancrage* des tensions structurelles qu'ils vivent au quotidien. Cela ne signifie pas qu'il y ait un déterminisme univoque des structures sociales sur les manières d'agir des jeunes, mais que ces derniers construisent des rapports différents et des solutions différentes, au cours de leurs trajectoires, à des tensions qui traversent toute la jeunesse. La question des aspirations montrait en quoi toute attente individuelle face à un avenir professionnel est à mettre en relation avec la pression du temps social. Nous avons vu que celle-ci est d'autant plus présente aujourd'hui que nous vivons un contexte de rétrécissement généralisé des possibles (le chômage à grande échelle) et que les barrières à l'entrée dans la vie professionnelle (normes d'accès au marché du travail plus étroites) se sont renforcées pour les jeunes qui sortent des parcours reconnus par les institutions. Les aller-retour des jeunes entre leurs attentes et les possibilités rencontrées sur le marché du travail amènent à un différemment de leur entrée dans la vie professionnelle qui rend compte au niveau individuel d'un décalage structurel entre les aspirations vers le haut encouragées par le système scolaire et professionnel et l'impossibilité du marché du travail d'absorber les prétentions individuelles à la mobilité sociale.

Le rapport subjectif au travail concernait quant à lui la façon dont les jeunes construisent une relation avec le travail au cours du temps. Il nous est apparu sur ce point que les jeunes ne rejetaient pas le travail en tant que tel. Il est en effet toujours présent – même si il prend des formes différentes - dans leurs récits. Mais en sortant des trajectoires instituées, nous avons vu que les jeunes construisaient des limites à leur investissement dans des emplois où la contrainte du travail prendrait toute la place et ne laisserait aucun espace à la réalisation de leur « moi intérieur ». Nous avons vu également qu'en l'absence de conventions sociales réglant les rapports intergénérationnels dans lesquels s'inscrivent les rencontres entre jeunes et employeurs – les jeunes ne pouvant plus s'inscrire dans l'ancienne éthique du travail puisque rien ne garantit que leurs efforts seront récompensés dans un futur devenu incertain – la négociation entre les deux parties trouvait sa légitimation dans la relation située elle-même. C'est ce qui explique que les jeunes sans formation achevée attribuent souvent une grande importance à la forme que prend cette relation et à la « considération » qu'on leur

porte sur le moment. C'est donc en fin de compte sur la relation que les jeunes établissent avec les employeurs que repose l'enjeu de la définition de leur rapport au travail.

Enfin, le troisième ressort concernait les supports relationnels permettant aux jeunes de s'orienter vers des stratégies personnelles minimales. Les exemples retenus ont montré que le passage de la dépendance à l'indépendance entraînait souvent, pour les jeunes hors-institution, la création de supports intermédiaires qui leur permettaient de ne plus subir la pression de la famille tout en ne subissant pas l'urgence consistant à être seuls à faire face à leur avenir. On pourrait dire qu'en dehors des cadres socialisateurs traditionnels, les jeunes sont sommés de faire la preuve (par leurs actes) de ce qui les relie à l'ensemble social. Hors-institution, leurs supports relationnels ne vont plus de soi. Ils sont à renégocier en fonction de la manière dont ils envisagent de se lier au travail et d'accéder à leur indépendance.

Ces trois ressorts de l'expérience individuelle renvoient en réalité à des questions macrosociologiques qu'on ne peut éviter lorsqu'on parle de jeunesse et de transition vers la vie professionnelle : la *temporalité sociale* (dans quel temps social¹ les jeunes inscrivent-ils leurs aspirations), le *rapport intergénérationnel* (y a-t-il rupture ou continuité dans la manière d'envisager le travail) et les *liens sociaux* (comment la relation à la famille se transforme-t-elle pour laisser la place à une construction propre et indépendante de ses relations aux autres). L'examen des récits des jeunes rencontrés dans le cadre de Job Service nous aura permis de dessiner des tendances longues qui renvoient en réalité au cœur même de l'intégration professionnelle et des institutions traditionnelles qui participent à la constitution des carrières professionnelles légitimes. C'est, pour terminer ce chapitre, vers une discussion conceptuelle que nous aimerions diriger maintenant ces divers éléments d'analyse empirique. Il s'agira plus précisément de discuter la pertinence des théories sociologiques de la jeunesse en rapport à mon objet d'étude.

3. Vers une conclusion : Expérimentation ou galère ?

Comment peut-on caractériser, après ce tour d'horizon des ressorts de l'expérience des jeunes, les différentes manières individuelles de parcourir la condition de jeunesse ? Quels concepts, parmi les théories de la jeunesse existantes, s'avèrent-ils pertinents ou non pour définir la diversité des périodes des jeunes d'aujourd'hui en lien avec les périodes historiques précédentes ? C'est précisément au travers de ces questions que se pose le choix d'adopter une conceptualisation plutôt qu'une autre, tant la « compréhension sociologique » de la jeunesse oscille entre « les résultats d'enquêtes et la réflexion plus large sur notre société, en tant que société historique particulière (Schnapper : 1999, p.1) ». Avant d'examiner quelques propositions théoriques à ce sujet, il importe de revenir sur l'enquête et ses contours afin de déterminer ce que les choix de découpage de l'objet du départ nous ont permis de mettre en évidence.

¹ Et donc à partir de quelle position sociale, comme nous l'avons traité dans le « temps des aspirations »

Retour sur l'enquête

Nous nous sommes concentrés dans ce chapitre sur les jeunes qui s'adressaient à Job Service alors qu'ils sortaient à un moment donné des carrières dessinées par les institutions. Si nous avons retenus ces jeunes-là, c'est parce qu'ils rendent compte de nouvelles manières de se déplacer dans l'espace social. Ils représentent en Suisse une part de plus en plus importante de jeunes qui sortent des filières professionnelles prévues à leur attention. Le peu d'études fouillées sur ce thème montrent localement que près de 30% des jeunes d'une cohorte peuvent traverser le système de formation de manière « fragmentée » (Donati : 1999). Cela signifie qu'ils passent une partie de leur parcours hors institutions de formation (qu'il s'agisse du système de formation ou des entreprises) et qu'ils ne suivent pas de trajectoire linéaire de la sortie de l'école à la fin de la formation. On remarque d'autre part que seuls 40% de ceux qui terminent réellement une formation trouvent un emploi dans leur profession une année après leur diplôme (Donati : 1999, p.128). Là aussi, il y a rupture de continuité dans les parcours institutionnalisés. Tout au long des *filières professionnelles* constituées par les institutions (école, système de formation, organisations professionnelles, associations patronales, entreprises, etc.), des jeunes bifurquent donc et sortent des cadres institutionnels prévus pour eux.

Nous avons postulé que ces nouvelles manières de parcourir ce passage de l'école à la vie professionnelle hors des modèles collectifs avaient un sens social (sens voulant dire à la fois signification et direction), même si elles donnent lieu à des différences individuelles importantes. Elles disent tout d'abord l'affaiblissement des modes collectifs de passage à la vie professionnelle même si ils « fonctionnent » encore pour une majorité de jeunes. Elles construisent ensuite les prémisses d'un nouveau rapport entre les jeunes et les générations qui les précèdent. Cela signifie que les jeunes n'évoluent pas dans un vide social total. Ils ont un certain nombre d'interactions avec les acteurs du champ professionnel et ces interactions sont significatives pour eux (positivement ou négativement). Cependant, le cadrage de ces rencontres diffère de celui qui prévaut pour les autres membres de leur génération qui suivent eux des trajectoires linéaires. La relation qui s'établit a un autre sens social que celle qui prédomine dans les rapports entre étudiants et professeurs, entre maître d'apprentissage et apprenti ou entre employeur et employé, etc. Les conventions sociales qui régissent ces rapports circonstanciés-là fournissent aux jeunes un répertoire de rôles qu'ils peuvent facilement activer puisqu'ils sont déjà incorporés sous forme de schèmes. En revanche, les récits que nous avons relevé ci-dessus donnent l'impression d'une mise à l'épreuve individuelle permanente. En sortant des cadres institutionnels qui donnent la possibilité d'expérimenter des rôles sociaux, les jeunes se trouvent dans la situation de mettre en jeu leur propre identité dans chaque nouvelle interaction, sans cependant pouvoir s'appuyer sur des répertoires sociaux susceptibles de leur donner une assise, une contenance et une certaine distance face à ces « épreuves individuelles » (Dubet : 1998). Si nous voulons caractériser ces périple, il nous faut donc centrer notre regard conceptuel sur les nouveaux rapports qui se tissent entre jeunes et institutions, entre jeunes et vieux ou entre les jeunes et ceux qui les désignent comme tels. Pour aller un peu plus loin dans cette analyse, nous allons examiner deux concepts qu'il nous paraît important de considérer lorsqu'on parle des jeunes et de leurs parcours.

La transmission de l'expérience

Nous partons en effet de l'idée que les exemples de situations relatés plus haut se situent quelque part entre l'« expérimentation » (Galland : 1997) et la « galère » (Dubet : 1987). « Galère » dans le sens où les jeunes ne peuvent plus s'appuyer sur un groupe de référence pour guider leurs engagements dans la vie professionnelle ; « expérimentation » parce qu'ils doivent trouver eux-mêmes le sens de leur engagement dans une carrière construite autour du travail. Nous retiendrons ces deux concepts dans ce qu'ils nous disent du changement social ou, autrement dit du maintenant par rapport à l'avant. Caractériser ces itinéraires suppose en effet une référence passée par rapport à laquelle nous pouvons définir le présent. Ainsi, le concept de *galère* de Dubet rend compte de conduites désorganisées, privées de toute référence collective qui leur était fournie auparavant par le monde ouvrier : « La galère est ce qui reste de la vie juvénile lorsque le monde populaire n'est plus organisé autour de l'expérience ouvrière (Dubet : 1992, p.111) ». La condition ouvrière n'étant plus clairement identifiable au travers de pratiques culturelles propres, de lieux de rencontre et d'échanges distincts ou encore de valeurs fortement affirmées, elle n'offre plus aux jeunes issus de milieux populaires de modèle collectif d'intégration dans un ensemble (une communauté) professionnel et de sociabilité. Il faut ajouter à cela que les attentes des jeunes, qui participent symboliquement aux aspirations de classe moyenne (au travers de leur scolarisation, de la télévision, de leur fréquentation des éducateurs, travailleurs sociaux, etc.), se calquent sur les normes d'accès à la consommation propres aux milieux sociaux juste au-dessus d'eux (de leur condition d'origine). La « galère », au-delà du contexte propre aux banlieues françaises, est la caractérisation de cette expérience de la jeunesse de l'après monde ouvrier qui soutenait paradoxalement en Suisse, les représentations collectives d'une grande classe moyenne de « travailleurs »¹.

Si nous retraduisons la « galère » dans le sens de ce que nous avons pu retirer de nos analyses jusqu'ici, cette forme d'expérience correspond, au niveau individuel, à une tension insurmontable entre des attentes en hausse et des chances de les réaliser en baisse. Non seulement le travail non-qualifié est rejeté par les jeunes, mais en plus les barrières d'accès à des postes pourvus d'un minimum de qualifications sont plus élevées qu'avant. La galère c'est également toutes les frustrations qui naissent de ces décalages et qui se manifestent parfois par l'expression d'attentes inatteignables et la « fuite dans l'imaginaire (Bourdieu : 1997, p.262) » (avoir envie d'être médecin ou avocat pour quelqu'un qui sort des filières secondaires les plus dévalorisées). Mais ces frustrations se manifestent aussi par l'urgence des demandes des jeunes et les exigences qu'ils posent parfois aux travailleurs sociaux².

L'engagement des jeunes dans la vie quotidienne s'opère selon une *logique de précarité* dans le sens où ils tentent de faire reconnaître ce à quoi ils aspirent en circulant entre différents acteurs institutionnels, des groupes de pairs, leur famille, etc. Cette recherche de personnes-ressources ou de personnes-providence, comme nous le disions plus haut, constitue l'essentiel des stratégies possibles par lesquelles ils essayent de construire un lien avec une vie professionnelle future. Précarité signifie donc que les aspirations des jeunes

¹ Une recherche en cours à l'Université de Neuchâtel montre comment cette représentation et cette référence à un ensemble social moyen, de « travailleurs » ou « d'ouvriers » reste très présente dans la vision du monde des générations plus âgées alors qu'elle est absente des récits des plus jeunes (Plomb & Pogliani-Mileti : à paraître).

² Ce que nous avons vu ci-dessus par exemple avec Estella.

sont suspendues, comme en attente d'une reconnaissance sociale légitimante¹. Leur expérience consiste en une confrontation permanente avec les catégories d'existence sociale des dispositifs institutionnels, mais également avec les typifications dont ils sont l'objet de la part des entreprises ou de leur entourage. C'est cette relation incertaine et instable qui régit les rapports des jeunes privés de références collectives avec l'ensemble des acteurs du monde professionnel. La galère ainsi redéfinie à partir de notre objet de recherche n'est pas la caractérisation de la seule expérience des jeunes issus de milieux populaires, mais de tous les jeunes dont les conduites hors-institutions se définissent en amont par l'absence de transmission de modes d'agir et de faire qui leur permettrait de s'orienter dans le monde adulte qu'ils doivent intégrer.

Cette logique de précarité ainsi comprise, rend compte d'un rapport aux adultes - et donc aux générations précédentes - qui nous paraît central pour comprendre les itinéraires des jeunes retenus dans cette enquête. La galère telle que nous l'avons redéfinie et la logique de précarité qui soutient cette expérience d'accès à la vie professionnelle, ne signifient pas qu'il y ait de la part des jeunes un quelconque rejet du monde adulte pas plus qu'elles n'annoncent la création d'une contre-culture jeune. Elles mettent par contre en évidence un type de relations particulier entre les jeunes et les générations précédentes. Ces relations ne fonctionnent pas a priori sur le schéma de transmission des plus vieux aux plus jeunes mais à partir de négociations contingentes de leur sens. Le rapport jeune-adulte observé ne rend pas compte de la transmission par les générations plus âgées d'un mode de vie adulte clairement identifiable par les générations plus récentes. Autrement dit, ce n'est pas par « identification » au monde des adultes (Galland : 1997) que les jeunes s'inscrivent dans une vie professionnelle, les modèles de vie étant trop divers et contradictoires pour qu'ils leur paraissent totalement acceptables. Lorsqu'ils ont des choix à faire cependant, ceux qu'ils identifient comme adultes fonctionnent pour eux comme des *experts de la vie après la jeunesse*. Ils leur offrent en quelque sorte des récits de parcours potentiels plus ou moins en phase avec ce qu'ils ressentent de leur « voix intérieure » (Elias : 1991, 66). Ils « expérimentent » donc, comme le dit Olivier Galland, ces différentes offres symboliques jusqu'à trouver « une définition [d'eux-mêmes] à la fois satisfaisante sur le plan de la *self-esteem* et crédible aux yeux des acteurs institutionnels » (Galland : 1997, p.160).

Le « cooling-out » (Goffman) qui rend compte précisément de ce processus par lequel les agents socialisateurs rappellent aux jeunes le *principe de réalité* en les enjoignant à abandonner leur rêves d'enfants prend aujourd'hui des formes sociales différentes. Tout en disant aux jeunes les pratiques et les aspirations qui ne sont pas ou plus possibles, le monde des adultes, qui se présente à eux sous les traits de la famille et d'acteurs institutionnels divers, ne leur propose pas une image claire de ce à quoi ils ont à s'intégrer, ni des normes qui régissent cet autre moment de leur participation au monde social. Si leur origine sociale et leurs ressources scolaires leur apparaissent clairement, le sens de leur devenir social (mobilité sociale) est en revanche totalement incertain et peu lisible à partir des repères sociaux à leur disposition (valeur des diplômes, état du marché du travail, etc.). De plus, le caractère diffus des frontières entre groupes d'appartenance potentiels (groupes

¹ Cette idée a déjà été développée dans « Le chômage sans les jeunes » (Barth et al. : 2001) : *precarious* en latin signifiant « obtenu par prière », nous utilisons ce concept pour dire le caractère de quelque chose qui n'existe que par un lien instable et incertain à la transcendance, à la décision arbitraire de quelqu'un ou de quelque chose de providentiel.

professionnels par exemple), n'offre que très peu d'occasions d'adopter des schèmes d'action collectifs susceptibles de garantir une position stable dans la hiérarchie sociale. Le cooling-out fonctionne ainsi comme la mise à ban des rêves tout en faisant reposer sur les jeunes eux-mêmes la construction de leurs propres principes de réalité. Ils ont donc plus à faire à des épreuves individuelles qu'à des rites de passage collectifs qui marqueraient l'abandon de l'enfance pour la vie adulte. Face à ces épreuves individuelles, nous avons vu combien les ressources (sociales, économiques et culturelles) à disposition des jeunes jouaient un rôle central dans leur capacité à se tailler un parcours sur mesure. L'absence de ressources entraîne en contrepoint une définition hétéronome de leurs trajectoires. Ils sont dits plus qu'ils ne se disent, ils sont bricolés plus qu'ils ne se bricolent une biographie à leur image.

Le prochain chapitre traitera de l'autre côté du miroir : celui du travail social de régulation des parcours des jeunes. Si les concepts de « galère » et d'« expérimentation » permettaient de préciser les traits caractérisant les périples des jeunes rencontrés (absence d'un groupe de référence pour l'intégration et individualisation des épreuves du passage au monde adulte), nous verrons par la suite comment les institutions se recomposent autour des nouvelles manières de parcourir la jeunesse. Là aussi, nous suivrons ce travail de régulation à partir du cas particulier de Job Service mais en réinscrivant les activités de cette institution dans l'ensemble du champ local de régulation de la jeunesse.

Chapitre V : Régulation de la jeunesse dans le champ local

Après avoir rendu compte de l'expérience des jeunes rencontrés dans l'espace de leurs premiers contacts avec le marché du travail, j'aimerais dans ce chapitre déplacer le point de vue pour me situer à l'endroit même où s'organise et se régule le passage de la jeunesse. Autrement dit, ce qui m'intéresse, c'est décrire et analyser le processus par lequel tout un ensemble d'acteurs, dans un champ local bien déterminé, tentent de réguler les « périples » des jeunes au travers de la question de l'accès au marché du travail. Ce travail de régulation constitue en quelque sorte le centre de mes observations puisque j'y participais en tant que conseiller professionnel. Mais ce point d'observation fait office également de clef de compréhension du niveau mésosociologique qui constitue le lieu d'articulation par excellence des expériences individuelles et des transformations structurelles. Les différentes médiations institutionnelles que nous décrirons dans ce chapitre se situent dans l'entre-deux et en ce sens, elles ont pour but d'inventer de nouvelles manières de réguler les situations en cherchant pour chaque jeune une traduction individuelle adaptée du contexte structurel.

Dans le premier chapitre, nous avons vu comment les représentations des jeunes et du travail d'intégration professionnelle que défendait Job Service évoluaient en même temps que l'organisation était le théâtre de l'invention et de l'institutionnalisation de nouvelles pratiques. Nous continuerons ici de développer cette idée centrale, à savoir que l'invention de Job Service – qui n'est pas isolée en Suisse et en Europe dans sa forme générale et dans les questionnements qu'elle a soulevés – participe du changement des formes institutionnelles traditionnelles d'intégration professionnelle des jeunes en Suisse. Plus encore, nous postulerons que, de par son caractère de nouveauté dans un champ social déjà très fréquenté, elle cristallise dans son fonctionnement même les nouvelles régulations sociales qui sont en train de se constituer. L'institution se situant dans les interstices de l'aire d'intervention des anciennes formes institutionnelles, elle nous informera directement sur les changements que ses dernières subissent et mettent en pratique. *Il s'agira donc dans ce chapitre de situer les pratiques de cette nouvelle institution dans l'ensemble du champ d'intervention local autour de la jeunesse.*

Pour dérouler ce chapitre, nous commencerons par resituer cette question des *nouvelles régulations* dans le débat sociologique sur la « désinstitutionnalisation ». Pour parler de quelque chose de *nouveau*, il faut en effet se donner les moyens de revenir sur ce qu'est *l'ancien* et nous demander comment aborder la question du changement. Dans la chapitre IV, nous avons vu se côtoyer des parcours de jeunes qui suivaient les chemins balisés par les institutions traditionnelles avec d'autres parcours encore minoritaires, qui s'inventaient. Ce qui se joue à ce niveau d'analyse-ci, c'est plus fondamentalement la transformation des modes de production des individus. Autrement dit, la question qu'il convient de se poser est la suivante : comment l'ensemble social qu'est la Suisse régule-t-il aujourd'hui la formation d'individus autonomes à même d'assurer la reproduction de ce même ensemble, et qu'est-

ce qui l'en distingue d'avant ? A partir du terrain d'enquête qui est le nôtre, cette large question ne trouvera que des réponses partielles mais qui nous permettront pourtant d'aborder l'analyse localisée des régulations de la jeunesse en la situant dans un mouvement d'ensemble. Autrement dit, plutôt que de parler d'un grand processus de désinstitutionnalisation, nous défendrons l'idée de la convivance de formes institutionnelles anciennes et nouvelles. C'est cette imbrication d'ancien et de nouveau qui nous intéressera donc lors cette analyse de champ.

Cette enquête locale nous portera à questionner tout d'abord la place du marché du travail dans ce tissu de régulations sociales de la jeunesse. Nous montrerons qu'il n'est pas cette fiction de *l'offre de travail* que la science économique a contribué à façonner comme une donnée extérieure à laquelle il s'agirait de s'adapter. Même si les relations qu'il entretient avec le reste du système social se sont profondément transformées (en particulier avec l'école, la formation et l'Etat en général), il ne s'est pas pour autant *désencastré* du monde social. Observée au niveau local, l'offre de travail (et l'offre de travail liée aux jeunes) est une construction constante qui implique de nombreux acteurs.

Dans un deuxième temps, nous essayerons de saisir et de décrire les changements qui ont affecté le champ qui regroupe les institutions d'intervention sur la jeunesse. Nous verrons comment ce champ, dont l'enjeu principal est la définition des problèmes de la jeunesse, se transforme en laissant la place à tout un ensemble de régulations et d'intermédiations qui se développent sous une forme résiliaire dans les vides laissés par les institutions traditionnelles. Ancien et nouveau continuent de se côtoyer dans ce qu'on pourrait appeler une phase de transition et de redéfinition du modèle d'intégration professionnelle des jeunes.

1. La thèse de la désinstitutionnalisation

Toutes les questions et les inquiétudes qui transpirent des débats publics autour de l'école, de la formation, de la famille, du travail, etc. répètent inlassablement la même préoccupation : qu'est-il advenu des institutions ou des instances socialisatrices qui faisaient toutes l'objet du même respect de la part des jeunes. Les questions de formation et d'éducation des jeunes mettent aux prises famille et école, monde économique et système de formation ou encore Etat et associations. Chacune de ces entités tente de faire admettre sa manière de considérer ce qui est bon pour les enfants et les adultes en devenir. Mais ces débats, omniprésents sur la scène médiatique, montrent également que le processus social qui veut l'intégration des jeunes dans la communauté adulte ne va plus de soi pour tout le monde. La boîte noire du passage de la jeunesse au monde adulte s'est ouverte parce que ses garants institutionnels ne bénéficient plus de la légitimité qui était la leur il y a de cela quelques années encore. Tant l'école et la famille que le monde économique participaient à la reproduction d'une société qui rendait les inégalités acceptables tout pendant que l'espoir de mobilité sociale était assuré par une croissance économique continue. Le moteur de cette reproduction s'étant épuisé, le « voile » s'est levé sur l'ensemble des institutions qui garantissaient l'intégration des nouvelles générations dans cet ordre social.

Théoriquement posée, la question qui nous préoccupe peut donc être formulée ainsi : comment les formes d'individualisation ou les formes sociales de production des individus se sont-elles transformées durant les 30 dernières années. Cette question générale est

spécifiquement liée à notre questionnement sur *l'intégration professionnelle des jeunes*, ou, dit autrement, sur *la construction sociale des carrières individuelles*. Ces deux formulations sont loin d'être équivalentes. Elles rendent compte en effet d'un changement de conceptualisation pour dire ce processus social visant à faire des jeunes des adultes à part entière au travers de l'activité professionnelle.

La première formulation se réfère à l'idée d'un système social intégré qui socialise tous ses nouveaux membres à partir du même cadre de normes et de valeurs. La deuxième renvoie au contraire à la représentation d'un ensemble social qui se constitue dans la volonté de ses membres d'y construire leur place, en confrontation avec une pluralité de normes et de valeurs liées aux différentes sphères d'activité qu'ils côtoient. Dans la première de ces deux formulations, nous avons à faire à un système social fortement intégrateur alors que dans l'autre on ne rencontre plus que des « procédures d'ajustement des conduites routinisées » (Dubet, Martucelli : 1998, pp.169-170), ce qui implique une relation plus incertaine entre individus et instances de socialisation (école, famille, monde professionnel en particulier). Ces deux modèles de compréhension de la manière dont se forment des individus sociaux dans un espace social donné, s'inscrivent bien entendu dans une théorie du changement social : l'évolution entre l'avant et le maintenant. Pour F. Dubet, lorsqu'il commente l'évolution de l'école en particulier, d'une institution, l'école est devenue une « organisation » ou à un « cadre d'action ». Il définit l'institution par son caractère « d'adhésion à des valeurs essentielles » (idem, p.151) et par la mise en œuvre pratique des ces valeurs au sein d'un cadre organisationnel clairement coupé du reste du monde social (on s'adresse à des élèves et non à des enfants, on adopte une hiérarchie des branches proprement scolaire et non liée au marché du travail, etc.). Pour cet auteur, c'est donc à la fois l'autonomie d'une organisation et son caractère fortement intégrateur qui définit l'institution en propre.

A l'autre bout de la chaîne du changement social, l'école serait devenue aujourd'hui une simple organisation dont l'activité principale est d'assurer sa cohérence interne en essayant d'intégrer des finalités éclatées (marché des titres scolaires, développement des individualités, formation des citoyens, etc.). Elle est devenue en quelque sorte un lieu de gestion de formes institutionnelles diverses dont il s'agit d'assurer l'équilibre. On ne « fabrique » plus des individus à partir de principes d'action clairement définis d'en haut, on « offre des services » en vue d'assurer le développement optimal de chaque enfant. La « désinstitutionnalisation » correspondrait par conséquent à ce phénomène par lequel les institutions perdent petit à petit de leur pouvoir de « programmation [qui assurait] une coordination générale des conduites » (idem, p.170).

Si l'on revient au questionnement qui était le nôtre au début de ce chapitre, ce concept de désinstitutionnalisation nous aide-t-il à comprendre l'effritement de l'ancien modèle d'intégration professionnelle des jeunes ? Ou dit autrement, le phénomène auquel nous nous intéressons répond-il à cette manière d'analyser le changement social. Sur cette question, nous serions tentés de dire que la source du changement est moins à rechercher dans la disparition des institutions traditionnelles que dans la crise de légitimité de l'ordre institutionnel qui rassemblait toutes les institutions autour d'un même processus de fabrication et de transformation des jeunes en adultes. Si l'on suit Berger et Luckmann, on peut affirmer que pour qu'un ensemble d'institutions puissent appliquer un programme commun qui enveloppe dans les mêmes principes de régulation les conduites des individus

dans des sphères d'activités différentes, il faut que cet ordre réponde à une légitimation ; légitimation voulant dire pour les auteurs « processus d'explication et de justification » (Berger et Luckmann : 1992, p. 129) de l'ordre institutionnel.

Cette légitimation était assurée en Suisse par le modèle d'intégration professionnelle (que nous avons décrit en particulier dans le chapitre II) qui donnait une certaine « dignité normative aux impératifs pratiques » (idem, p.129) de l'ensemble des institutions, dont le but était plus ou moins explicitement l'assimilation des nouvelles générations à l'ordre social existant. Nous avons dit que ce modèle d'intégration (cette légitimation) faisait du bien collectif ou de « l'entreprise collective » comme l'appelle Ch. Lalive d'Epinay (1999, p.50), la justification par excellence de toutes les activités sociales (armée, école, formation, famille, religion, sport, etc.). Les institutions de fabrication du « professionnel » n'échappaient pas à cette injonction normative de par leurs pratiques de formatage des individus à des carrières professionnelles bien déterminées (usine, apprentissage, études). Toutes les filières professionnelles prenaient sens en rapport au progrès et à la croissance du pays dans son ensemble. S'engager dans une activité et une carrière professionnelle, c'était s'engager dans l'entreprise du développement (progrès) de la Suisse, chacun apportant à son niveau une pierre à l'édifice.

Les analyses développées jusqu'ici à partir du suivi des jeunes sortant des parcours institutionnalisés, montrent que ce modèle d'intégration professionnelle n'assure plus de fonction de légitimation de l'ordre institutionnel. De ce fait, ce dernier ne se présente plus non plus comme un tout cohérent. Cela ne veut pas dire pour autant que nous ayons à faire à un éclatement de l'ensemble des institutions qui assuraient le processus d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ces institutions, que ce soit l'école, le système de formation, les organisations professionnelles, les services sociaux, etc. ne se sont pas « désinstitutionnalisées » dans le sens où elles continuent de mettre en œuvre au quotidien – même si de manière différente - les principes d'action qui les ont caractérisés depuis leur formation. Elles continuent, mais de manière moins concertée et organisée, de fabriquer des parcours professionnels, d'en favoriser certains et d'en exclure d'autres. Elles se manifestent encore et toujours par leur capacité à institutionnaliser des conduites individuelles et ne se réduisent pas uniquement à une offre symbolique ou un marché sur lequel les jeunes viendraient se servir.

Ce qui change cependant, c'est l'effritement du caractère de cohérence de cet ordre institutionnel qui appliquait auparavant du haut vers le bas un programme commun de « mise au travail des jeunes (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger : 2001) ». La légitimation de l'ordre ancien n'étant plus partagée, les institutions tentent chacune de leur côté d'adapter leurs pratiques à ce qu'elles perçoivent de l'évolution des comportements des jeunes. Tout en essayant de maintenir le noyau de normes et valeurs qui ont présidé à leur naissance, elles élargissent leurs activités ou plutôt, comme nous l'avons vue dans le chapitre II pour le cas de Job Service, elles redéfinissent leur enveloppe extérieure pour intégrer les nouvelles propositions qui apparaissent sur le marché des idées. C'est ainsi que se développent de nouvelles formes institutionnelles ou même de nouvelles institutions (dont Job Service fait partie) dont les principes de fonctionnement sont souvent en rupture avec les institutions traditionnelles. Nous avons donc à faire aujourd'hui à un champ dont l'enjeu est non seulement la lutte pour la définition de ce qu'est la jeunesse, mais aussi la

lutte pour la reconnaissance de sa manière d'intervenir comme la meilleure manière d'intervenir face aux problèmes de la jeunesse.

Nous continuerons de suivre notre postulat dans ce chapitre, à savoir que les principes de régulation que l'on peut observer à l'œuvre dans les activités quotidiennes des nouvelles institutions préfigurent une *nouvelle forme de légitimation possible : celle qui conçoit la participation de l'individu à l'ensemble social comme un travail de construction de soi permanent, par la mobilisation des ressources sociales à disposition*. Mais avant d'aborder les nouvelles formes de régulation de la jeunesse à partir d'études de cas, nous allons nous intéresser à la question du marché du travail et de la place des acteurs économiques dans ce travail social d'encadrement du passage de l'école à la vie professionnelle.

2. L'offre d'emplois, une donnée ?

Les sciences économiques nous ont habitué à considérer l'offre de travail comme une donnée naturelle. Donnée certes soumise à évolution, mais dont les fluctuations seraient le résultat des mécanismes du marché du travail (prix du travail (salaires) trop élevé par exemple) sur lesquels nous ne pourrions avoir prise finalement qu'à l'aide de politiques macro-économiques adéquates (diminution des salaires, augmentation des dépenses publiques, diminution des charges des entreprises, etc.). Cette manière répandue de présenter l'offre de travail a eu pour effet de la constituer en objet réifié et désencastré des rapports sociaux et du corps social en général.

Nous avons déjà vu dans le chapitre II que la représentation véhiculée par les textes de présentation de Job Service faisaient de « l'offre » une donnée à laquelle il fallait d'une manière ou d'une autre rapprocher les jeunes. En réalité, on retrouve cette représentation de l'offre de travail comme un réservoir d'emplois à disposition chaque fois que dans l'espace public est abordée la question du marché du travail. Cette entité « offre », en tant qu'agrégat statistique est sans cesse distinguée du reste du corps social, comme si elle échappait au tissu des relations sociales et qu'elle était considérée comme à « prendre ou à laisser ».

Nous souhaitons proposer ici une autre vision de cette entité « magique » pour la réinscrire dans les rapports réels qui constituent les rencontres, les interactions et les décisions menant à l'engagement d'un nouvel employé. Nous aimerions montrer, en lien avec notre objet d'étude, qu'elle ne s'impose pas de fait aux jeunes comme une fatalité, mais que tout un ensemble d'acteurs contribuent à l'ouverture ou non des possibilités d'emplois leur étant destinées. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal ont particulièrement bien montré à cet égard comment l'offre d'emplois est plus ou moins contrainte selon le « régime d'action » dans lequel se positionnent les acteurs qui participent au recrutement du personnel (Eymard-Duvernay, Marchal : 1997). Ces acteurs, en prenant une part importante dans la définition de *ce qu'est* évaluer les compétences d'une personne, contribuent à discriminer toute une partie de la population dans leur rencontre avec le marché du travail¹.

¹ En privilégiant en particulier une approche individualiste qui attache à la personne même un « potentiel » ou « qui préjuge des compétences des individus en s'appuyant sur des données irréversiblement attachées à leur personne [âge, sexe, lieu d'habitation] ou considérées comme telles » (Eymard-Duvernay, Marchal : 1997,

Nous irons toutefois encore plus loin dans cette idée de construction sociale de l'offre d'emplois. L'activité de placement de Job Service, que nous avons jusqu'à présent laissée au second plan, prend ici toute son importance. Nous allons voir en effet que dans cet espace d'activité particulier et observable du placement, tout un ensemble d'acteurs dont les représentants de l'association font partie, composent à proprement parler des emplois « sur mesure » pour les jeunes sortant à un moment donné des trajectoires d'institution. Ce petit marché du travail est le résultat d'une conjonction d'intérêts parfois passagère entre Job Service et les acteurs des entreprises, mais il relève également plus profondément d'une sorte d'affinité élective entre certaines formes d'organisation économique et des trajectoires de jeunes. C'est dire que l'institution n'est pas un simple réceptacle d'offre d'emplois qui se présenteraient à elle selon la conjoncture. Elle intervient également dans la création de postes de travail en négociant les demandes des représentants d'entreprise ou en proposant directement des jeunes qui semblent « coller » aux exigences des entreprises telles qu'elles sont perçues.

Sous ce point, nous traiterons ainsi de la manière dont l'institution rassemble dans son activité quotidienne de placement, toute une palette d'acteurs susceptibles de proposer des emplois pour les jeunes. Nous décrirons ce réseau social que les conseillers mobilisent de manière différenciée selon les conventions implicites qui s'établissent avec les entreprises. L'argument qui prévaudra dans ce sous-chapitre sera celui de prendre en compte directement, sans la médiation de concepts macro-sociologiques (offre d'emplois par exemple), l'action des acteurs et représentants d'organisations économiques et des intermédiaires du marché du travail dans la régulation du passage des jeunes à la vie professionnelle.

La constitution d'un réseau

L'offre se présente au quotidien pour les acteurs de Job Service comme un potentiel mobilisable qui est omniprésent. L'impression d'omniprésence vient de ce que chaque offre d'emploi est consignée sur des fiches, classée, visible et accessible à tout moment. De plus, l'activité de placement traverse toutes les autres activités de l'institution. La rapidité de réponse aux entreprises étant une priorité, elle apparaît comme une activité cognitive importante pour les conseillers professionnels au cours de leurs journées de travail. Autrement dit, si nous la traitons comme une activité à part, c'est de force que nous l'extrayons des activités quotidiennes de l'institution tant elle y prend une place importante et se mêle aux autres tâches à accomplir.

Les maillons du réseau sont donc activés lorsque les entreprises elles-mêmes prennent contact pour demander du personnel ou lorsque les acteurs de Job Service les sollicitent autour d'un « profil » à proposer. L'essentiel des contacts s'établissant par téléphone, on observe à chaque nouvelle relation un jeu de typifications réciproques au bout duquel les acteurs aboutiront ou non à une « offre d'emploi ». Celle-ci devient alors objet (« social objectivé ») lorsqu'elle est retranscrite par un conseiller, qu'elle est en mesure de circuler du bureau d'un collaborateur à un autre et qu'elle est retraduite par oral aux jeunes qui ont

p.16). Il n'est pas besoin de préciser que les jeunes sont particulièrement touchés lorsque ce type de régime d'action est mobilisé dans le recrutement de personnel.

été sélectionnés comme en étant des destinataires potentiels. Cet objet et toutes les annotations sous formes de comptes-rendus qui viennent s'ajouter au fur et à mesure des contacts entrepris pour trouver le bon destinataire, devient la matérialisation des médiations entre entreprises et jeunes.

Comme avec les jeunes, les relations qu'engagent les conseillers avec les entreprises relèvent d'un travail de cadrage important. Cette fois-ci également ils ont à composer avec une double référence : celle du travail social et celle de l'efficacité économique. Le rapport avec les entreprises s'inscrit dès les premiers contacts dans ce double ancrage. Il s'agit d'une part pour les conseillers de dire combien ils peuvent pallier à la demande de personnel des entreprises en proposant des jeunes efficaces et qui « veulent travailler » tout en leur faisant comprendre qu'ils n'agissent pas dans le cadre d'une organisation dont le but affiché serait le service exclusif aux entreprises. Se présenter aux acteurs économiques au travers d'une étiquette « sociale », ce serait perdre de la crédibilité sur sa capacité à répondre « efficacement » à leur demande. Jouer exclusivement sur l'efficacité, la rapidité et la compétence éloignerait les conseillers de toute possibilité d'utiliser cette relation dans leur travail social avec les jeunes. Il faut alors jouer sur ces deux registres qui, dans le monde social sont rarement mis en présence

L'avantage de l'institution vient de ce qu'elle s'adresse à des jeunes. Or cette catégorie d'âge présente aux yeux d'un certain nombre d'employeurs des qualités intrinsèques qui priment sur les qualifications objectives telles que diplôme ou expérience¹. Les jeunes ayant un certain intérêt (économique) pour les entreprises, elles acceptent donc plus volontiers l'environnement non-marchand de Job Service. Les entreprises qui restent durablement présentes dans ce réseau savent qu'elles trouveront dans leur contact avec l'institution - en cas de besoin – une main d'œuvre jeune. L'objet de discussion commun devient ainsi au fil des contacts établis avec les employeurs, « les jeunes » en tant qu'ils peuvent remplir les tâches nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.

Les raisons de la stabilisation de ce réseau dans le temps tient donc principalement à l'identification de Job Service dans le champ des intermédiaires du marché du travail comme proposant des jeunes². Cependant, le jugement d'efficacité du service constitue une donnée également importante pour les entreprises, dans leur décision de poursuivre leurs contacts au-delà des premières expériences de placement. Ce jugement d'efficacité s'établit à partir d'une palette de critères qui vont du plus particulier au plus général. Certains employeurs fixent leur jugement sur l'institution à partir d'expériences de placement précises, avec en tête un jeune précis qui leur a été proposé (et avec lequel ça a ou ça n'a pas « marché »). D'autres en revanche s'attacheront à l'image extérieure « de professionnalité » du service, c'est-à-dire à la rapidité de réponse à leur demande, à l'impression de cohérence et de connaissance du « métier des ressources humaines » des collaborateurs, etc.

¹ Voir sur ce point l'étude qui avait été faite par G. Balazs et J.-P. Faguer sur le petit patronat en déclin qui tendait à voir dans les qualités physiques des jeunes une force de travail à même de compenser le vieillissement économique de leur entreprise (Balazs et Faguer : 1979).

² Une petite enquête évaluative auprès des entreprises qui contactent Job Service avaient montré en 1999 que 65% des entreprises répondantes avaient indiqué la recherche d'un jeune comme la principale raison qui motivait leur appel à l'institution.

Cette différenciation des critères de jugement recoupe en réalité des formes d'organisation économique bien différentes. D'un côté des entreprises où la recherche du personnel fait l'objet de l'attention de professionnels : une personne ou un service a pour fonction dans l'entreprise de s'occuper de tout ce qui touche au recrutement, à la politique des salaires, à la motivation au travail, etc. En bref, la question du personnel est institutionnalisée et reconnue comme méritant d'être distinguée des autres activités de l'entreprise, elle est « spécialisée ». A cette division du travail organisée, s'opposent les entreprises dans lesquelles la recherche de personnel est traitée parmi d'autres tâches par des personnes très diverses dont ce n'est pas la fonction principale. Secrétaires prenant contact de la part du patron, petit patron d'entreprise, chef d'atelier, cadres intermédiaires, etc. Dans ce cas de figure, la question de l'engagement de personnel n'apparaît pas comme une procédure formalisée. Elle se clarifie parfois au cours des contacts et des sollicitations des conseillers ou est envisagée par les interlocuteurs à partir de principes d'action propres¹. Elle se mélange aux autres activités et traverse la hiérarchie informelle qui règne à l'intérieur de l'organisation.

En conclusion, les contraintes de l'association Job Service dans cette activité de constitution d'une offre pour les jeunes qui s'adressent à elle, sont doubles. Il faut d'une part « assurer » les contacts avec les entreprises et pour cela sacrifier à des exigences de type économique – proposer des jeunes avec lesquels on ne court pas trop de « risques », présenter une image univoque de son activité (service aux entreprises), etc. ; et, d'autre part, il faut s'aménager des « ouvertures » pour proposer des jeunes dont on est « moins sûrs » et faire avec eux un travail d'intervention social dans la durée² - expliciter les buts de Job Service, les attentes par rapport aux entreprises, etc. Le maintien et le façonnage de ce réseau d'entreprises est la condition de possibilité de l'exercice des autres activités. Ce réservoir potentiel d'offres d'emploi assure, rassure et justifie à la fois les collaborateurs dans l'exercice de leur métier de travailleur social. Cette offre potentielle est pour eux une donnée sans laquelle l'activité d'insertion des jeunes n'aurait plus de sens, mais elle est aussi mobilisable, manipulable et façonnable en fonction des situations de jeunes qu'ils rencontrent. Elle est ainsi conçue dans l'activité cognitive des collaborateurs au quotidien aussi bien comme une contrainte permanente (« il faut trouver quelqu'un pour ce poste ») que comme un outil de travail (« ça pourrait débloquer la situation avec tel jeune de lui proposer ce boulot »).

L'employé imaginé : la construction des frontières de l'engagement

Le cadre global de l'activité de placement étant posé, il nous faut maintenant décrire les étapes de la constitution de l'offre de travail telle qu'elle découle des échanges discursifs entre conseillers et employeurs. La première qui sera traitée sous ce point concerne la construction des *frontières de l'engagement*. Par ce terme, nous voulons dire que la relation

¹ C'est le cas souvent par exemple des petits indépendants « self made men » (anciens ouvriers qualifiés) qui font du « jugement sur pièce » le principe par excellence de l'évaluation aussi bien de produits fabriqués que de personnes à embaucher. Ainsi, la rhétorique qui prévaut souvent est celle que la seule évaluation possible des compétences d'une personne passe par son observation concrète au travail, « devant la machine » ou devant les pièces à travailler.

² Travail d'intervention social que nous avons décrit plus en profondeur dans le chapitre III, point 3.

d'offreur à intermédiaire ne se limite pas à l'enregistrement par le second d'une « demande de travail » du premier. Il y a négociation sur la définition des contours de l'employé souhaité. L'employeur dit ce qu'il veut et ce qu'il ne veut pas, les conseillers disent ce qu'ils peuvent et ne peuvent pas. Les frontières ne sont pas les mêmes des deux côtés. Pour les entreprises, elles s'établissent à partir de critères d'opérationnalité du personnel à engager alors que pour Job Service la référence est fournie avant tout par le type de public qui est le sien¹. On pourrait dire que les assertions des conseillers fonctionnent dans cette discussion comme des rappels à la « réalité » : réalité des personnes qui sont effectivement disponibles, de l'intérêt supposé des jeunes pour le travail à effectuer, des salaires attendus, etc.

Le « marquage des frontières² » de l'engagement est redevable ici aussi pour les employeurs, du type d'organisation dans laquelle ils évoluent. Plus l'engagement fait l'objet d'une procédure formalisée, organisée et institutionnalisée (dans le sens où elle reprend les conventions en vigueur chez les spécialistes du recrutement), plus le traçage des frontières s'établira sur la base de critères standardisés, impersonnels et généraux. L'âge, le diplôme, des compétences spécifiques (connaissances informatiques ou linguistiques précises par ex.), une expérience à faire valoir dans des domaines précis (CNC, micro-mécanique, etc.), deviennent les critères de définition des contours de l'employé désiré. Autrement dit, les employeurs qui pratiquent ainsi déterminent un « profil », pour reprendre le langage des intermédiaires du marché du travail. « Profil » voulant dire qu'on délimite un certain nombre de qualités conventionnelles (reconnues par tous les professionnels du domaine) qu'on considère comme nécessaires pour le poste à occuper. Cet artefact sert alors de mesure standard de toutes les personnes qui seront proposées. Dans ce type d'organisation, le traçage des frontières s'appuie sur des critères de jugement standardisés donc considérés comme objectifs puisque partagés par tous ceux qui se disent spécialistes des « ressources humaines ». Autrement dit, l'employeur se fonde sur des règles générales pour classer des cas particuliers (Eymard.Duvernay, Marchal : 1997, p.26).

L'autre manière « idéal-typique³ » de marquer les frontières de l'engagement est représentée par tous les employeurs pour lesquels le recrutement de personnel est une activité qui s'appuie plus sur l'expérience que sur un savoir théorique spécialisé. Les critères qui prédominent dans la manière dont ils délimitent les qualités d'un employé sont des critères de jugement moraux. La mesure des personnes s'exerce à l'aune de l'adéquation avec ses propres principes de travailleur : « aller jusqu'au bout des choses », « être motivé », « ne pas vouloir tout tout de suite », « être consciencieux », etc. Ces employeurs font appel à des qualités morales qui disent en même temps ce qui est acceptable ou non dans leur espace de travail. Tout se passe comme si ils tentaient, au travers de cette rhétorique morale, de préserver leur monde construit à force de sacrifices de

¹ Les acteurs de l'institution ont en tête différentes catégories d'employés potentiels qu'ils ont constituées et reconstituées à l'occasion de chaque entretien personnalisé avec les jeunes. Les formes-travail que nous avons mises à jour dans le chapitre III constituent ainsi pour les conseillers l'arrière-fond de cette discussion sur le « profil » de l'employé recherché.

² J'emprunte ce terme de « marquage des frontières » à Michèle Lamont (2002), mais dans un sens différent, beaucoup plus opérationnel ici. Il s'agit dans cette étape de la négociation de résoudre un problème précis : celui de pourvoir ou repourvoir un poste de travail.

³ Idéal-typique dans le sens où on fait un « tableau simplifié et schématisé de l'objet de la recherche auquel l'observation systématique du réel (...) doit être confrontée (Schnapper : 1999, p.15).

toute perturbation extérieure. Ceci est d'autant plus vrai qu'il s'agit de dire pour eux ce qu'ils acceptent comme « jeune » plus que comme employé ; la jeunesse étant susceptible, de par ces comportements, de remettre en question leurs principes moraux. En résumant, on pourrait dire que ces employeurs font de leur expérience la mesure de toute chose. Il y a continuité entre principes de conduite personnels et principes de jugement du personnel.

Il est clair que ces deux cas de figure ont ici été « épurés » pour bien montrer les pôles définissant l'axe sur lequel on peut situer les différentes situations de délimitation des frontières observées dans les contacts entre Job Service et les employeurs. Dans de nombreuses situations, les acteurs mobilisent à la fois des critères moraux et des critères spécialisés pour tracer les contours de l'employé désiré. Cependant, ainsi isolés, ils nous renseignent sur deux manières de définir des frontières à l'engagement. « Frontières » veut dire qu'à l'intérieur on garde ce qui est acceptable mais qu'on rejette vers l'extérieur ce qui ne convient pas. En d'autres termes, dire ce qu'on souhaite comme personne pour remplir une tâche, c'est aussi dire celles qu'on ne veut pas. A travers cette analyse des frontières, l'idée est de saisir au niveau microsociologique les limites des organisations économiques qui se jouent et se rejouent dans des contacts comme ceux dont nous parlons ici. Dans la discussion avec Job Service, les employeurs livrent les clefs des contraintes institutionnelles qui sont les leurs en rapport à la question de l'engagement de personnel. La mise en évidence de ces limites nous permet donc de comprendre les résultats d'enquêtes de trajectoires d'insertion qui montrent le caractère discriminatoire de certaines variables dans l'accès à l'emploi. Si les jeunes sans formation et avec une trajectoire précarisée ont moins de chance d'accéder à un emploi stable, c'est parce qu'au quotidien, un ensemble d'acteurs justifient l'engagement de personnel à partir de critères excluants.

Donner sa chance à tout le monde : du discours à la sélection

La définition des contours de l'employé imaginé est une première étape de la négociation entre les entreprises et les conseillers. La suivante est la sélection que ces derniers opèrent dans l'ensemble des jeunes qui sont inscrits au service de placement de l'institution. A partir du moment où le « profil » de l'employé recherché est défini, les conseillers cherchent dans leur fichier les personnes susceptibles de venir remplir les critères d'engagement retenus. En réalité, le processus de sélection n'est pas une simple juxtaposition de critères dits objectifs et de dossiers comportant toutes les informations correspondantes. Le sens pratique mobilisé par les conseillers, qui disposent souvent de peu de temps pour pratiquer cette sélection, donne à voir plutôt un *travail de mise en correspondance* qui implique des éléments de décision très divers selon la configuration de la situation. L'« ouverture » supposée de l'entreprise offreuse face à des jeunes dont le parcours est plus difficile, le capital-confiance dont bénéficie Job Service face à celle-ci, l'étroitesse du « profil » défini avec l'employeur constituent du côté des entreprises les « données » à considérer dans le processus de sélection. L'impression d'ouverture ou de limitation qui en découle détermine en grande partie, dans la recherche de personnel, les choix ponctuels qu'opèrent les conseillers dans l'ensemble des dossiers à leur disposition. Autrement dit, c'est la perception qu'ont les conseillers de la demande des entreprises qui définit les critères qui vont être mobilisés pour retenir un jeune plutôt qu'un autre dans la sélection. Lorsque la « marge de manœuvre » est limitée, ce sont les critères formels qui

l'emportent. Il faut « assurer » en proposant un jeune qui présente toutes les qualités demandées ou qui s'en rapproche le plus possible (formation, expérience, parcours institutionnel, etc.). Dans le cas inverse, lorsque les conseillers perçoivent une certaine ouverture de la part des entreprises qui disent par exemple être prêtes à prendre un « jeune sans expérience », ce sont les impératifs du travail social qui prennent le dessus. Il faut alors « profiter » de proposer un jeune dont on sait qu'il ne passerait pas les barrières habituelles de l'accès au marché du travail (sélection sur dossier, entretien, etc.) tout en s'assurant qu'un échec ne remettrait pas en question la collaboration avec l'entreprise concernée.

La sélection est donc un acte circonstancié qui offre peu de temps pour la mise en balance de critères dont le but serait de parvenir au choix le plus « objectif » possible. Ainsi, les formes-travail que nous avons définies dans le chapitre III, en tant que récits formatés sur la façon dont les jeunes inscrivent leur travail dans leur parcours, servent de filtres dans le processus de sélection. L'appréhension pratique des dossiers passe par ces récits d'entretien et par tous les compte-rendus des contacts établis avec les jeunes après la première rencontre. La lecture de ces dossiers fait sens pour chaque conseiller puisque la structure des récits reportés par chacun sur papier réfère aux nécessités pratiques de l'institution. Si la sélection et le travail social sont les deux faces d'un même travail, il faut que les informations dont disposent les conseillers sur les jeunes puissent orienter leur lecture autour de ces deux points nodaux. Formes-travail problématiques et non-problématiques - comme nous les avons nommées dans le chapitre III - constituent les deux pôles, du côté des jeunes, entre lesquels les conseillers pratiquent un arbitrage selon la demande de l'entreprise. En parcourant les fichiers, certains dossiers – à travers le nom qui cristallise et unifie l'impression générale – apparaissent « incertains » alors que d'autres sont réputés « sûrs ». Pourtant, ces étiquettes, si elles perdurent parfois dans le temps en excluant par là un certain nombre de jeunes des propositions d'emploi, peuvent être reconsidérées en fonction de la configuration de la situation de sélection.

La configuration dans laquelle se développe le travail de sélection est donc un assemblage toujours particulier de la qualité de la demande de l'entreprise et de la possibilité ou non de lier cette demande au travail d'insertion professionnelle proprement dit. Au fil du temps, se construit ainsi une sorte de correspondance entre les différentes catégories d'entreprises et les jeunes proposés. L'observation qualitative de cette mise en correspondance nous permet de faire l'hypothèse d'une certaine homologie de position entre les petites entreprises dominées du monde économique régional (entreprises sous-traitantes, petits commerces, etc.) et les jeunes sans formation qui sont exclus du marché du travail primaire dont les exigences d'entrée se sont accrues¹. Par son travail auprès des jeunes, Job Service fonctionne par conséquent en grande partie comme un intermédiaire du marché du travail qui touche une population d'entreprises dont la position dans le monde économique les exclut de tout autre service de recrutement spécialisé (agences intérimaires en particulier) comme des facilités fiscales ou d'engagement de personnel accordées par la « Promotion économique » du canton aux grandes entreprises. La mise en relation plus fréquente de ces

¹ Certaines données plus générales viennent à l'appui de ce constat. Près de 80% des entreprises ayant fait appel à Job Service en 1997 et 1998 ont moins de 50 employés et se répartissent principalement entre l'horlogerie, le commerce et l'hôtellerie. Trois secteurs qui concentrent les désavantages économiques : petite taille, petit patronat, précarité et dépendance aux décisions de plus grandes entreprises.

deux « populations » dans le cadre de l'institution n'a donc rien du hasard puisqu'elle s'appuie sur une homologie de position qui rend possible une certaine forme d'affinité entre jeunes et entreprises concernés.

En se présentant comme un service de placement pour les jeunes, Job Service facilite en fin de compte la rencontre entre des demandes d'entreprise qui représentent au mieux l'ouverture nécessaire à la mise en œuvre de principes de travail social et des jeunes qui échouent dans leurs tentatives pour accéder au marché du travail par les voies traditionnelles. L'institution, par sa présence et son travail de mise en correspondance fabrique donc à proprement parlé une « offre de travail » particulière sur laquelle elle peut s'appuyer pour justifier ses activités. Autour du cœur de cette activité, elle joue un rôle de recruteur qu'on peut apparenter aux autres intermédiaires du marché du travail sur la base de critères formels proches de ceux du monde économique



Comme nous le précisons en introduction de ce point, l'offre n'est donc pas une donnée. Elle se constitue dans les relations qu'un certain nombre d'acteurs tissent. Ces acteurs, dont Job Service fait partie, régulent l'accès au marché du travail des jeunes et participent à l'ouvrir ou le fermer selon les situations. C'est dans ces relations quotidiennes que s'établissent et se jouent les règles du recrutement des jeunes et que se construisent les barrières à l'entrée. Si le volume du travail dans une région est peu élastique, sa répartition et les formes qu'il prend est largement dépendant des acteurs qui le rendent public et le constituent en objet de négociation. Cette description sommaire de la manière dont se construit l'offre de travail autour de la qualité de jeunesse nous paraît importante à considérer dans ce chapitre, puisqu'elle participe pleinement de la régulation du passage des jeunes à la vie professionnelle dans le champ local. Le monde économique, s'il n'appartient pas directement au champ de régulation de la jeunesse, entretient des rapports avec les acteurs de ce champ. Ceux-ci ne sont pas sans influencer, comme nous le verrons dans la suite, les logiques d'action et les enjeux du champ réunissant les institutions qui traitent de la jeunesse.

3. Le travail de régulation de la jeunesse : un champ et ses enjeux

Nous en arrivons maintenant au cœur de ce chapitre. Au travers de la sociographie du champ du travail social concernant la jeunesse que nous présentons ci-dessous, nous souhaitons mettre à jour les principes de régulation qui président au fonctionnement de ce champ et donc, par voie de conséquence, à la destinée sociale des jeunes. L'approche locale a l'avantage de permettre d'identifier tous les acteurs qui participent au travail de régulation de la jeunesse dans la mesure où ils interviennent dans un nombre important de trajectoires individuelles que j'ai moi-même rencontrées dans le cadre de mon travail à Job Service. C'est ce point d'entrée que je choisis pour définir les frontières de mon analyse. Cela signifie que je prendrai en compte dans l'analyse, uniquement les institutions qui, par leurs activités, interviennent dans les trajectoires des jeunes qui sont sortis ou sont sur le point de sortir des parcours traditionnels. Ce sont en effet ces activités qui mettent en scène des

manières d'intervenir différentes et à des moments différents dans les parcours des jeunes. C'est également dans le cours de ces activités d'accompagnement, d'orientation et d'aide aux jeunes que l'on peut le mieux saisir les principes d'action des différents acteurs institutionnels et les oppositions ou collaborations existantes. En résumé, nous nous focaliserons sur le travail de régulation de la jeunesse proprement dit qui met en présence dans des situations particulières un ensemble d'acteurs concernés parce que destinés socialement à s'occuper de ces situations.

Autrement dit, nous partons de l'idée que le champ considéré ici n'est observable que dans des actions situées. Notre approche est, comme jusqu'à présent, relationnelle. Le champ du travail social « orienté jeunes » est avant tout un ensemble de relations qui s'activent autour d'une situation de jeune particulière ou autour d'un projet qui concerne cette population à part. Reconstruire la dynamique de ce champ implique donc de partir de ces observations concrètes où des acteurs institutionnels différents parlent ensemble de la situation d'un jeune, confrontant leurs informations, leurs visions, les contraintes et les possibilités qui découlent de leur inscription institutionnelle respective. Ce sont aussi les conflits, les non-dits, les appels au secret professionnel ou la discrétion des informations dispensées entre acteurs institutionnels qui nous renseignent sur la nature des relations et la nature des enjeux du champ. Ce sont encore ces moments de rencontre symboliques que les travailleurs sociaux nomment parfois « rencontres de réseau » et qui mettent en présence autour d'un jeune dont la situation est « bloquée », l'ensemble des acteurs spécialisés qui sont intervenus au cours de son parcours.

Tous ces acteurs réunis dans des moments singuliers ont en commun de mettre en pratique le même état d'esprit : ils veulent faire au mieux pour qu'un jeune particulier « s'en sorte ». S'en sortir, c'est précisément sortir de cette période problématique qu'on qualifie de jeunesse. Chacun met cependant en œuvre un cadre d'intervention différent qui définit une voie de sortie elle aussi différente pour les jeunes. L'enjeu commun est d'aider les jeunes à passer cette période critique. En revanche, les recettes pour y parvenir – qui ont la particularité de résider à la fois dans les propositions faites aux jeunes *et* dans l'approche relationnelle privilégiée – divergent. Chaque intervenant n'agit donc pas uniquement selon son « feeling » individuel, mais il ajuste aussi, face aux situations concrètes, les règles plus générales de l'organisation à laquelle il appartient. C'est en ce sens que l'on peut reconstituer un champ de positions objectives à partir de situations microsociologiques qui engagent la subjectivité de chacun.

Dans cette présentation, je procéderai à l'inverse du processus d'analyse, en commençant par exposer le champ des relations entre les différents acteurs institutionnels intéressés à la jeunesse. Puis, dans un deuxième temps, nous verrons à l'aide d'exemples concrets quelles formes de régulation se mettent en place en marge des espaces de régulation définis par les institutions traditionnelles.

Sociographie d'un champ

Quelles sont les limites d'un champ est une question qu'il convient de se poser¹ surtout lorsqu'on aborde un champ aussi peu distingué du reste du monde du travail social que ne l'est celui de l'intervention sur la jeunesse². La « jeunesse » est pourtant un concept omniprésent dans les politiques étatiques à tel point qu'il justifie dans beaucoup de cantons qu'on lui consacre un office ou un service spécifique³. Les jeunes sont souvent la cible de politiques qui déclarent clairement s'adresser à ce groupe d'âge particulier. La publicité dont bénéficie cet âge de la vie n'éclaire toutefois jamais les acteurs institutionnels dont la spécialisation est justement l'intervention auprès des jeunes dans leur ensemble. La raison principale tient certainement au fait que la jeunesse n'est qu'un mot (Bourdieu : 1984, p. 143ss) et que la formulation des problèmes de la jeunesse en nécessitent plusieurs. Une institution qui s'occupe de jeunes ne se fait en effet connaître que lorsqu'elle a pu se profiler dans l'une des multiples problématiques au travers desquelles on découpe la complexité de cette période de la vie (violence des jeunes, prévention du chômage des jeunes, jeunes non-qualifiés, en rupture de formation, etc.). Pour continuer d'exister, toutes ces institutions sont donc condamnées à vendre une partie de leur savoir-faire et de leur expérience avec les jeunes au travers de ces étiquettes publicitaires. Cela a pour conséquence d'invisibiliser ce monde social qui regroupe dans une même préoccupation et un même territoire, des institutions d'appartenances différentes.

Pour répondre à la question de la délimitation du champ qui nous intéresse, il faut tout d'abord se demander ce que font tous les acteurs qui y participent en tant que professionnels. Quels sont les enjeux de la participation à ce champ et sur quoi la concurrence entre les divers participants s'établit-elle étant donné que ce champ n'est pas clairement distinguable du reste du monde social et qu'il ne bénéficie pas d'une autonomie reconnue⁴ a priori ? Revenons brièvement sur l'histoire de la « constitution » de la jeunesse comme problématique à part, séparée du reste de la population afin de comprendre ce qui continue d'animer les acteurs du champ que nous nous proposons de décrire dans leurs activités d'accompagnement au quotidien.

« Encadrement et moralisation » (Galland : 1997, p.28) sont les deux faces d'un même processus qui a visé depuis le 19^{ème} siècle la constitution d'une jeunesse à l'image du monde adulte. Si l'Eglise est la première institution qui s'est donnée comme mission d'assurer la formation (morale) des jeunes après l'école obligatoire et au-delà de la famille, c'est petit à petit l'Etat moderne qui prit le contrôle de toutes les activités d'encadrement du passage de la jeunesse à la vie adulte. Les visées de régénération du milieu ouvrier que portaient les catholiques sociaux et ceci, même jusque dans les années 80, se sont métamorphosées - sous l'exigence étatique de laïcisation du travail social – pour donner lieu à des pratiques revendiquant la professionnalité et l'efficacité des actions destinées à

¹ Dans le même sens où se la pose Howard Becker lorsqu'il décrit les mondes sociaux de l'art (Becker : 1988).

² La question des jeunes a d'ailleurs fortement contribué à l'émergence du travail social sous ses diverses formes. Ceci est vrai en particulier pour l'éducation spécialisée et l'animation socio-culturelle (Autès : 1999).

³ Le canton de Neuchâtel a par exemple un service de la jeunesse à part entière et un parlement des jeunes. Au niveau fédéral, une commission particulière a également pour fonction de défendre les droits des jeunes et de se positionner sur les problèmes qui les touchent (commission fédérale pour la jeunesse).

⁴ Comme les champs qu'étudie Pierre Bourdieu où les sociologues qui l'entourent (champ littéraire, politique, économique, religieux, etc.).

l'encadrement de la jeunesse. Au-delà des étiquettes toutefois, il est besoin de peu de travail d'investigation pour se rendre compte que si les termes du travail social ont changé, la structuration des activités d'intervention auprès de la jeunesse reste essentiellement la même. Cela veut dire que malgré l'abandon des concepts de « milieux ouvriers » ou de « jeunesse ouvrière », la pratique du travail social s'adresse toujours principalement aux jeunes issus de milieux populaires. Cela signifie également que pour l'essentiel, ce travail consiste toujours en l'encadrement des jeunes et en l'inculcation des valeurs et des normes du monde adulte même si les formes de la discipline et de la moralité se sont transformées.

Ne pas laisser les jeunes « livrés à eux-mêmes » et réguler leurs comportements pour qu'ils correspondent à ceux qui prévalent dans le monde adulte sont les deux faces d'une même préoccupation, commune à tous les acteurs institutionnels du champ que nous analysons dans ce travail. Ils partagent ce même souci de venir en aide aux jeunes qui présentent des difficultés diverses au regard des parcours traditionnels d'insertion, et ils tentent tous de traduire les situations et les attentes des jeunes dans le langage de leurs institutions respectives. Plus encore, il s'agit pour les travailleurs sociaux de tout horizon, d'incorporer à proprement parler les jeunes à leurs catégories pratiques d'intervention en constituant tout d'abord un « dossier » symbolisant leur présence au sein de chaque dispositif, et en tentant ensuite de leur faire adopter leurs mots pour se dire¹.

Au-delà de cette état d'esprit commun (*Gesamtfindlichkeit* au sens de Weber) qui réunit les différents acteurs institutionnels autour d'un même investissement social, les approches et traditions de chaque institution divergent parfois considérablement. Chacune d'entre elles se trouve ainsi en position de concurrencer les autres sur la forme à donner à l'encadrement des jeunes. Nous commencerons par distinguer les diverses traditions qui sont aujourd'hui encore présentes au sein des institutions « pour jeunes » qui peuplent le canton. Il s'agira, à la manière de Pierre Bourdieu pour le monde social, de recréer l'espace des points de vue du champ d'intervention sur la jeunesse. Cet espace des positions une fois constitué, nous pourrons alors comprendre la logique des relations qui s'établissent entre les institutions, les proximités sociales et les affinités électives qui caractérisent la dynamique de ce champ.

Principes d'organisation du champ

Au premier abord, ce petit monde social se présente au regard extérieur comme un ensemble d'acteurs qui se distinguent les uns des autres en se référant à des traditions de travail social différentes (éducatif, animation socio-culturelle, social, insertion, etc.). On s'oppose ou on s'affronte sur la manière d'intervenir sur certaines situations rencontrées en commun. On dit son accord ou désaccord sur la façon dont l'autre aborde les jeunes dans la relation d'aide. Bref les différences se constituent manifestement sur des approches différentes et parfois inconciliables. Mais au-delà des distinctions immédiatement visibles de ce monde social spécifique, nous pouvons constater que l'organisation de ce champ se fonde plus profondément sur un ensemble de principes qui, s'ils n'apparaissent pas de prime abord, n'en sont pas moins essentiels dans la structuration de ce champ.

¹ Ceci s'observe très bien par exemple dans les discours des jeunes habitués des institutions fermées (éducatives ou psychiatriques) qui prennent pour eux des termes psychologiques issus d'approches du travail social à la mode (« je suis en décompensation », « j'ai besoin de structure », etc.).

Bien que nous parlions de champ pour nous permettre de mieux circonscrire notre objet d'analyse, ce dernier ne bénéficie pas de l'autonomie habituellement attachée aux autres champs couramment analysés (littéraire, artistique, politique, économique). Il est en effet traversé de part en part par une logique d'Etat qui sélectionne parmi les différents dispositifs ceux qui méritent son attention et son soutien économique. Cela signifie que la reconnaissance, dans ce champ, est principalement tributaire des autorités publiques. Il en est de même pour les associations ou autres institutions privées liées aux églises catholiques et protestantes ou à des fondations privées. En dernier lieu, l'apport des deniers publics et la reconnaissance de la place de chacun dans le dispositif local est du ressort des autorités politiques. L'Etat cantonal joue donc dans ce champ le rôle de distributeur du capital symbolique qui va souvent de paire avec l'allocation du capital économique. C'est donc lui qui produit à un moment donné les « taxinomies légiférantes » (Bourdieu : 2000, p.96) en matière de traitement de la jeunesse. Plus encore, nous verrons par la suite que les positions de chaque dispositif dans le champ local ont partie liée avec les luttes pour le pouvoir dans le champ politique. L'importance de l'Etat est à l'origine d'un premier principe d'organisation – et donc de différenciation - du champ d'intervention sur la jeunesse. La position d'une institution ne sera pas la même suivant qu'elle se situe dans le giron même de l'administration d'Etat ou en périphérie, ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui le « parapublic ». De ce fait la logique bureaucratique de contrôle de la jeunesse imprènera plus ou moins les interventions selon le rapport qui les lie à l'action de l'Etat.

La lutte pour le monopole de la production d'actions destinées aux jeunes s'inscrit donc dans un espace de reconnaissance pour le moins contradictoire. L'Etat est en effet juge et partie. Il distribue les ressources permettant la reconnaissance de certaines formes d'action plutôt que d'autres alors qu'il produit lui-même des dispositifs d'intervention supposés couvrir l'ensemble des besoins d'encadrement de la jeunesse. Les instances étatiques se veulent donc monopole du contrôle de la jeunesse tout en abandonnant à d'autres institutions le pouvoir d'imposer leur propre point de vue. Cette distribution particulière du pouvoir au sein du champ d'intervention sur la jeunesse est centrale pour comprendre la position qu'occupe chaque institution par rapport aux autres.

Un deuxième principe d'organisation-différenciation de ce champ est celui de la définition des *conditions d'accès aux institutions*. Quels jeunes peuvent avoir accès aux prestations de chaque dispositif? Et sous quelles conditions chaque organisation décide-t-elle de l'acceptation d'un nouveau jeune en son sein (clause du besoin, de l'âge, du problème, etc.)? Aucune institution ne peut échapper à la constitution de ces limites qui dépendent directement de la conception de la jeunesse que défend chacune d'entre elles. Le travail collectif en milieu fermé (foyer éducatif) suppose des conditions d'accès restrictives et des interventions limitées à une population elle-même restreinte. Le travail individuel permet en revanche le traitement d'un grand nombre de situations et l'ouverture des conditions d'accès (services d'orientation professionnelle par exemple). Le nombre de personnes concernées par une action n'est pas sans importance pour déterminer la position occupée par une institution. Mais la permanence supposée des problèmes de jeunesse traités est un principe susceptible de remettre totalement en question celui l'impact en termes de nombre d'une action envers les jeunes. La stabilité d'une institution et son pouvoir d'imposer une définition des problèmes de la jeunesse sont ainsi déterminés par une conjonction de

facteurs qu'on ne peut isoler un à un mais qui sont à considérer les uns en relation avec les autres. Les conditions d'accès aux institutions forment donc un deuxième principe central à partir duquel on peut comprendre l'organisation des différences à l'intérieur du champ examiné.

En dernier lieu, les *caractéristiques sociologiques des encadreurs* fournissent un troisième principe d'organisation de l'ensemble des institutions qui travaillent à réguler la jeunesse. Cela signifie que le recrutement de personnel d'encadrement ne s'effectue pas par hasard au sein de chaque institution. La formation, la trajectoire, la confession et parfois l'origine sociale ou le milieu d'appartenance sont des éléments sur lesquels les acteurs de chaque institution présentent certaines ressemblances ou, pour être plus précis, certaines homologies. L'acquisition d'un habitus professionnel n'est pas seulement le résultat de l'intériorisation des règles de fonctionnement du milieu de travail. Il présuppose l'existence au départ de dispositions favorisant l'intégration dans un milieu professionnel plutôt que dans un autre. Dans ce sens, il est particulièrement important de se pencher sur les homologies dispositionnelles qui rassemblent dans une même pratique sociale des personnes différentes. La prise en compte de ce troisième principe d'organisation du champ d'intervention sur la jeunesse permettra de comprendre que le point de vue institutionnel sur les jeunes est étroitement lié aux positions occupées par les encadreurs dans l'espace social.

L'espace des positions

Les trois principes d'organisation du champ que nous venons de présenter (proximité de la logique bureaucratique d'Etat, conditions d'accès aux institutions et caractéristiques sociologiques des encadreurs) vont nous permettre de situer chaque acteur institutionnel selon la position qu'il occupe dans cet espace social spécifique. Nous allons aborder cette analyse de champ en plaçant les dispositifs d'intervention sur la jeunesse sur trois axes qui découlent des principes d'organisation du champ décrits plus haut. Nous procéderons ensuite à une synthèse de ces axes pour essayer de saisir une sorte d'espace des positions et à partir de là, les ressources les plus indispensables aujourd'hui pour accéder aux positions les plus élevées de ce champ.

Nous définissons le premier axe en fonction de *l'origine des institutions considérées*. Suivant qu'elles naissent du complexe politico-juridique de l'Etat ou de la société civile, les interventions sur la jeunesse présentent des caractères relativement différents. Du côté étatique, un certain nombre de dispositifs institutionnels se partagent ainsi le territoire d'intervention en fonction du problème à traiter. Nous ne parlons pas ici du travail spécifique des différents intervenants sociaux et du sens qu'ils lui donnent mais bien de la fonction prêtée à l'origine à ces dispositifs étatiques ou de leur *mandat institutionnel*. Ces instances sont le résultat d'une volonté politique rationalisatrice¹ et c'est en tant que telles que nous les décrivons sur ce premier axe. Dit autrement, ces politiques de gestion des populations postulent dès leur origine que certaines fins collectives sont plus importantes

¹ Nous comprenons ici ces instances comme faisant partie de l'entreprise de « domination légale-rationnelle » de l'Etat comme Max Weber l'a décrite (1995, p. 290ss).

que les fins individuelles¹ et appliquent des principes de régulation conformes à cette conception de base. Nous allons donc présenter les différents dispositifs s'adressant aux jeunes à partir des règles qui définissent le cadre d'intervention de ces organisations. Ce sont ces règles d'organisation qui réduisent la complexité des interventions auprès des jeunes à un certain nombre d'exigences avec lesquelles et autour desquelles les intervenants sont tenus d'agir. On peut résumer cette proposition de façon plus concrète en imaginant chaque intervenant social en interaction avec un ou des jeunes. Ce que chacun fait dans ces situations micro-sociales, c'est rattacher ce qui se dit en face-à-face aux règles de l'institution. En d'autres termes, ils font des « macro-inférences² » en liant la situation individuelle des jeunes aux catégories que l'organisation dans laquelle ils interviennent met à leur disposition pour traiter des problèmes. C'est en essayant de résumer les règles générales que chaque organisation tente d'appliquer à des cas particuliers, que nous allons présenter les différents dispositifs en commençant par ceux d'origine étatique :

— *L'orientation professionnelle* vise ainsi dans les politiques publiques à programmer la jeunesse à des formations en phase avec l'état de l'économie et du marché du travail. L'objectif implicite de ce service est de mettre en adéquation sélection scolaire et besoins attendus du marché de l'emploi³. Ce service étatique intervient aujourd'hui avant la fin de la scolarité pour préparer les jeunes à ce que leur appartenance scolaire rend le plus probable. Le credo défendu aujourd'hui par l'orientation professionnelle et qui prône une formation tout au long de la vie répond toujours, même si sa forme historique évolue, à une fonction d'ajustement des individus aux besoins de l'économie. Les contraintes dans lesquels évoluent les intervenants sociaux dessinent d'un côté un « idéal » de révélation des jeunes à eux-mêmes dans ce qui leur est propre (structure des intérêts⁴) et de l'autre, une « réalité » du marché scolaire et professionnel (ce qui est le plus « raisonnable » du fait de leur parcours dans la scolarité).

— Les *offices des mineurs* sont des instances administratives qui ont plus à faire avec la « police des familles ». Elles interviennent d'une part pour sanctionner et prendre le relais des situations familiales ne permettant pas l'accompagnement normal des jeunes vers la vie adulte (protection de l'enfance) et d'autre part, pour se substituer à la famille dans l'encadrement des jeunes qui ont commis des délits (répression de la délinquance). Ce deuxième dispositif étatique relève pleinement du droit social en se substituant à la famille là où il considère qu'elle ne remplit plus son rôle. En termes d'adéquation, il s'agit pour les travailleurs sociaux impliqués dans ces dispositifs, de rapprocher les jeunes d'une intégration sociale normale en phase avec les modes de vie des classes moyennes. Ce sont

¹ Voir sur ce point la discussion de Patrick Pharo (1985, p. 69ss). On a plusieurs exemples de cette conception de l'intervention de l'Etat à ses débuts notamment concernant l'imposition de l'hygiène privée au XIXe siècle ou plus tard, en termes de santé publique, dans l'obligation pour les femmes de se prêter à un contrôle gynécologique pour avoir accès à la pilule contraceptive. On le voit encore aujourd'hui de manière plus ouverte dans les discussions sur la contraception qui ont lieu dans des pays où les différences sociales sont très importantes (voir en Amérique du Sud par exemple), mais aussi en Europe dans les débats sur l'avortement.

² Voir Cicourel (1981, p. 67).

³ Sur ce point voir les démonstrations de Pierre Marc (2001). Cet auteur montre comment la sélection scolaire est plus rigide ou plus souple selon la conjoncture économique.

⁴ C'est un moment et un répertoire importants de la profession d'orientateur puisqu'il existe une palette importantes de tests d'intérêts et de personnalité pour définir dans quelle profession les individus se sentiront le plus à l'aise pour évoluer.

donc des dispositifs qui se situent à mi-chemin entre « la justice » et « le social ». On peut dire que les contraintes qui accompagnent leurs pratiques d'intervention consistent, dans cette institution, à traduire les situations familiales en termes de « séquestration » (en plaçant les jeunes pour les protéger des parents ou en les enfermant pour les protéger de leurs actes) alors qu'ils sont tenus en même temps d'agir pour leur réinsertion sociale. La séparation est le moyen juridique qu'ils ont à disposition pour parvenir à réintégrer les jeunes dans une vie sociale normale.

— Les *centres d'animation de jeunesse* sont des dispositifs qui poursuivent le travail de « l'éducation populaire » prise en charge en particulier par les catholiques sociaux dès la fin du XIX^{ème} siècle. Ces centres étatisés, de développement plus récent (années 60), ont pour vocation de sortir des murs de l'administration traditionnelle du social. Elles se donnent pour but le contrôle du territoire et du temps que les jeunes passent avec leurs pairs hors de toute structure institutionnelle (telle que l'école ou la formation). Il s'agit pour l'animation socio-culturelle d'organiser les moments que les jeunes passent hors cadre institutionnel et de poursuivre l'action socialisatrice de l'école au-delà des moments de scolarité.

— Les *préformations* : cette appellation générale recouvre une multiplicité de dispositifs qui ont progressivement été inventés dans des cadres institutionnels existants mais en marge et en amont de la formation professionnelle proprement dite. Ces différentes classes ouvertes dans le prolongement de la scolarité obligatoire avaient pour but de pallier aux ratés du programme institutionnel visant l'intégration de tous les jeunes dans une filière de formation. Elles mettent ainsi en œuvre une double intervention basée en amont sur le rattrapage scolaire et en aval sur l'orientation professionnelle. De type scolaire et se déroulant dans les établissements de formation professionnelle, ces pratiques de préformation fonctionnent comme les apprentissages selon un principe d'alternance entre des stages en entreprises et des cours sur des matières scolaires.

— Les *médiations scolaires* : ce que je regroupe ici sous le terme de médiation scolaire correspond à une ensemble de dispositifs personnalisés qui ont pour terrain d'intervention les établissements scolaires ou de formation. Si les intervenants sont souvent sollicités pour des problèmes internes aux établissements, il s'agit aussi pour eux de créer des liens avec les institutions extra-scolaires pour assurer l'accompagnement social des élèves exclus des milieux scolaires ou de formation (pour des raisons disciplinaires ou de niveau scolaire) au-delà de l'institution elle-même. L'idée de médiation vient de la fonction de ces intervenants relativement nouveaux (fin des années 80) qui consiste à se trouver là où le programme institutionnel fait défaut, dans l'entre-deux.

Au-delà de ces politiques de la jeunesse à large échelle qui ont une fonction technique de gestion d'une population ou plutôt, de ses problèmes, l'action étatique contrôle tout un ensemble d'institutions à l'origine d'initiative privée mais qui sont entrées petit à petit dans le domaine d'influence bureaucratique et juridique de l'Etat¹. Sur l'axe qui nous concerne,

¹ Intégration au système bureaucratique dont la meilleure preuve est la présence dans les divers organigrammes produits par l'administration étatique. Le statut juridique le plus courant de ces dispositifs est la fondation. Ce statut privé est parfaitement conforme aux politiques étatiques actuelles dans le sens où il lui permet de maintenir son contrôle sur l'activité de ces dispositifs tout en se donnant la possibilité de mettre fin le cas échéant à ses investissements financiers sans qu'il soit concerné par ses conséquences.

elles se trouvent à mi-chemin en direction des organisations directement ancrées dans la société civile. Ces institutions relèvent principalement de l'éducation (spécialisée ou non) et se sont développées dans le prolongement de l'action étatique :

— Les *foyers éducatifs* : ces foyers très divers qui s'intègrent pleinement au le secteur de la « social-justice » (Salas : 1998, p.174) sont des lieux de placements décidés pour raison de protection de l'enfant ou sur décision des juges suite à des actes délinquants commis par des mineurs. Ils dessinent des espaces fermés de traitement de la jeunesse « inadaptée ». Le handicap qu'il s'agit de traiter est donc ici social : problèmes de comportement au regard des normes sociales (inadaptation) ou comportements de transgression de ces normes (délinquance). C'est cette handicapologie sociale qui justifie et légitime qu'on sépare physiquement certains jeunes des lieux institutionnels où ils évoluent habituellement. La logique de contrainte cohabite dans ces établissements avec une logique éducative forte. Les règles collectives imposées à l'ensemble des jeunes à l'intérieur de l'institution entrent ainsi en concurrence avec une certaine pédagogie de l'autonomie nécessaire à une réintégration de la vie sociale normale.

— D'existence beaucoup plus récente, les *semestres de motivation* sont des mesures mises en place au début des années 90 par l'administration fédérale du chômage. Ce sont des dispositifs de mise au travail des jeunes qui sont parfois d'initiative privée mais dont les conditions de fonctionnement sont fortement standardisées du fait d'un contrôle administratif systématique. Il s'agit dans les cas qui nous concernent d'ateliers dans lesquels les jeunes sont maintenus dans des conditions qu'on veut proches du marché du travail. Cette mise au travail correspond à une perspective modernisée d'« éducation morale » de la jeunesse visant à éviter leur « oisiveté » pendant des périodes de latence et en particulier lorsqu'ils n'ont pas fait ou terminé de formation. C'est donc un dispositif qui a pour but de gérer toute la population des jeunes non-qualifiés¹ pour les remettre dans le processus de travail (soit au travers d'une formation ou au travers d'un emploi). Comme les foyers éducatifs, il s'agit pour les intervenants de travailler sur des collectifs de jeunes, bien que ces interventions ne se déroulent que dans des horaires de travail. La différence tient à l'objectif de telles structures : il s'agit ici d'assurer la stabilité des activités quotidiennes des semestres de motivation tout en favorisant la sortie des jeunes vers le marché du travail ou de la formation.

Enfin, à l'autre bout de l'axe considéré, nous trouvons les dispositifs dont la conception est la plus éloignée de la logique rationnelle-légale et dont l'origine est clairement privée. En réalité, on pourrait dire que ces institutions se trouvent à la périphérie de la sphère d'influence de l'Etat, tant il est difficile aujourd'hui pour tout type d'intervention sociale de fonctionner sans la reconnaissance symbolique et économique des instances étatiques.

— C'est de ce côté de l'axe qu'on trouve Job Service dont nous avons longuement décrit l'activité d'intervention dans le chapitre III. Nous avons vu comment le travail de Job Service consistait à réinscrire les jeunes dans des récits d'eux-mêmes compatibles avec des filières professionnelles possibles. Cette activité est en tout point comparable aux

¹ Ce terme issu de la généralisation de la formation professionnelle correspond à une réalité proche de celle qu'on aurait appelé il y a quelques années « jeunes ouvriers » ou « jeunes de milieu populaire ». Mais au-delà du changement des catégories de nomination, on constate également un phénomène de surreprésentation des jeunes étrangers dans de tels dispositifs.

actions dites d'insertion que l'on a vu se développer en Europe depuis la fin des années 80 et qui visaient à rapprocher les individus sans inscription professionnelle du marché du travail devenu plus étanche au cours des diverses crises successives. Nous avons vu que les règles qui prévalaient dans le travail d'intervention de Job Service mettaient aux prises des exigences de conformation aux demandes des entreprises et des exigences de type social d'aide au retour des jeunes vers une solution professionnelle.

— Une autre institution à occuper la même position sur cet axe est l'*action éducative en milieu ouvert* : cette pratique éducative très connue en France d'où elle provient par ailleurs, découle de celles qui ont lieu à l'intérieur des murs des établissements spécialisés, mais en portant ses actions justement en dehors des institutions fermées. Il s'agit dans ces pratiques éducatives d'intervenir sur les familles dans leur milieu naturel, postulant par là que les causes de l'inadaptation sont à rechercher dans le milieu familial lui-même (Autès : 1999, p.42). Plus concrètement, ces dispositifs interviennent dans le canton en ajustant les comportements des jeunes dans leurs activités habituelles (activité scolaire, formation, apprentissage), notamment au travers d'aides orientées vers l'apprentissage scolaire, mais en prenant en compte la famille dans ce travail d'accompagnement. De tradition plus ancienne, cette institution conserve des principes de fonctionnement indépendants des normes de contrôle de l'Etat même si là aussi, ce dernier joue un rôle important dans la reconnaissance (économique) de ses actions.

Sur ce premier axe, nous avons décrit des règles d'organisation qui fonctionnent pour les intervenants sociaux comme des contraintes d'action dans les situations micro-sociales qu'ils rencontrent au jour le jour. Elles agissent toutefois de manière différenciée sur leurs actions selon qu'elles trouvent leur origine dans la logique de rationalisation étatique ou qu'elles s'appuient sur d'autres sources de légitimité. Une des propriétés du champ découle directement de cette constatation. C'est-à-dire que les *sources de légitimité* de l'action des différentes institutions considérées et la variété de ces sources permettent de situer la position de chacun à l'intérieur du champ. Toutes les instances d'origine étatique et dont la seule source de légitimité est la gestion de populations tisseront ainsi des proximités sociales importantes. En revanche, des organisations se situant à l'autre bout de l'axe considéré (comme les AEMO et Job Service) et qui multiplient les sources de légitimité (militance catholique sociale, tradition éducative, développement communautaire, économie sociale, etc.) sont des structures plus *nomades* qui n'ont de position que dans la comparaison une à une avec chacune des autres institutions. Institutions à géométrie variable, leur position est précaire. Elles sont en même temps à l'avant-garde des idées sur la jeunesse – ce qui leur confère une position dominante sur le marché des projets - et vulnérables du fait d'un faible ancrage dans l'organigramme de l'Etat. Entre deux, nous trouvons des structures mises en place récemment par l'Etat et qui bénéficient, de par leur nouveauté, des possibilités d'exploiter les incertitudes¹ d'interventions qui n'ont pas encore été complètement formalisées.

Le deuxième axe qui nous paraît organiser le champ d'intervention sur la jeunesse est celui qui concerne les critères de définition de l'accès des jeunes à des prestations ou à des services institutionnels. Ces conditions d'accès disent les limites des institutions considérées (elles n'interviennent pas sur tout ni auprès de tout le monde) et surtout les

¹ Incertitude étant ici compris dans le sens de la sociologie des organisations de Crozier (1977).

limites de leur action au sein de l'espace local (leur champ d'intervention est également limité par celui des autres). Elles sont donc d'importance pour mesurer la « grandeur » de chacun des dispositifs au regard des enjeux du champ, c'est-à-dire *l'imposition de sa vision et de sa définition propre des problèmes de la jeunesse et des méthodes d'intervention pour les résoudre* ; l'imposition de sa propre vision des choses étant surtout tributaire, dans ce champ social particulier, de la reconnaissance économique et symbolique de l'Etat. Autrement dit, plus les barrières d'accès sont faibles (critères d'acceptation larges), plus les institutions se donnent la possibilité de redéfinir leur intervention dans les catégories politiques reconnues à un moment donné. Plus les barrières sont élevées en revanche (critères d'acceptation restreints), moins sera grande la marge de manœuvre pour redéfinir des interventions face à la diminution des jeunes dans un dispositif et moins sera grande la légitimité des prises de position sur la jeunesse en général. Mais qu'est-ce qu'une condition d'accès basse ou élevée ? On peut résumer la réponse à cette question en disant que la barrière sera d'autant plus élevée qu'il est plus difficile pour un jeune de se conformer aux catégories offertes par les institutions. Il est par exemple plutôt facile de répondre à des critères d'âge (avoir entre 15 et 25 ans par exemple) pour avoir accès à un service de placement pour jeunes (inscription à Job Service ou à l'orientation professionnelle pour des entretiens). Il est par contre plus ardu de faire la preuve de ses besoins pour obtenir des prestations d'aide sociale (avoir 18 ans, faire la preuve que ses parents sont en incapacité de subvenir à ses besoins, montrer ses difficultés à trouver des ressources de manière autonome (par le travail), etc.). Cette question des conditions d'accès renvoie ainsi à un double enjeu : vers l'intérieur, qu'est-ce qu'elles définissent comme limites à l'institution (qu'est-ce qu'elle peut faire et ne pas faire) ; vers l'extérieur, qu'est-ce qu'elles tissent comme barrières à la reconnaissance des attentes des jeunes, ou dit autrement, comment découpent-elles les attentes des jeunes¹.

Ce deuxième axe est composé à un bout d'institutions intervenant dans des milieux fermés et de l'autre, d'institutions qui se déploient autour du service aux personnes. Ces deux types d'intervention opposés symbolisent parfaitement le double enjeu des conditions d'accès que nous venons d'aborder. L'action en milieu fermé – comme le cas des foyers éducatifs – est le dernier maillon d'une longue chaîne d'interventions qui aboutissent à une décision de placement. Ce n'est pas volontairement qu'un jeune accède à un foyer éducatif, mais il y « est placé ». Cela signifie qu'il est passé par un processus complexe d'extraction de son milieu de vie habituel pour être introduit dans un espace dont les règles sont celles d'un collectif partageant les mêmes conditions d'encadrement. Face à l'extérieur, les éducateurs ont peu de prise sur les mécanismes de « sélection » des jeunes dont ils doivent s'occuper. A l'intérieur, l'étendue de leurs actions se limite à la gestion des groupes et aux aides individuelles que les décisions des divers experts extérieurs (juges, assistants sociaux, etc.) rendent possibles par leurs décisions. L'action en milieu fermé s'apparente donc à une sorte de confinement des interventions et donc à l'improbabilité structurelle de faire valoir son savoir-faire dans les débats publics sur la jeunesse².

¹ « Conditions d'accès » signifie aussi pour les jeunes quel chemin faut-il parcourir pour accéder aux prestations et aides d'une institution.

² Ce qui n'empêche pas et permet d'ailleurs de comprendre que beaucoup de personnalités du champ local d'intervention sur la jeunesse qui ont une certaine influence dans la mise en place de politiques spécifiques ou dans l'invention de nouveaux dispositifs proviennent précisément de ces milieux-là.

Les institutions qui relèvent du service aux personnes ont une position en tout point opposée dans le champ local¹. Elles embrassent par leur action une population potentielle dont les limites sont uniquement fixées par l'âge des postulants. Les attentes auxquelles elles sont susceptibles de répondre (besoin d'orientation dans le dédale des formations ou du monde du travail) concernent les jeunes dans leur ensemble. Et enfin, leur capacité de traitement des demandes (dont l'outil principal est l'entretien individuel) est importante. Leur champ d'action recouvre ainsi à plus d'un titre celui des autres même si les règles de leurs interventions sont différentes de tous les dispositifs pris un à un. Leurs limites d'action sont ici fixées, du fait de l'ouverture des conditions d'accès, par les intervenants eux-mêmes qui décident de leur place et de leur spécificité dans le champ local. L'intervention personnalisée donne la possibilité aux acteurs sociaux de définir dans chaque action située les limites de l'aide apportée². En résumé, on peut dire que l'étendue des actions (à double titre, quantitatif (nombre de jeunes touchés) et qualitatif (problèmes abordés)) permet aux instances qui se situent de ce côté de l'axe, de négocier plus facilement leur image et leur place en fonction de l'air du temps³. Elles peuvent ainsi orienter leurs actions en recatégorisant une partie de leur « public jeune » dans les termes porteurs du moment ou redéfinir leur action à partir de concepts en vogue.

Entre ces deux extrémités de l'axe, nous avons à faire à des instances mixtes. L'animation socio-culturelle s'exerce par exemple dans un milieu collectif semi-fermé tout en accueillant une large frange de la population jeune. Le caractère collectif de cette action réduit de fait les participants à des groupes d'affinité en partie fermés à la venue d'autres personnes. Et l'intervention dans un espace temporel et physique limité rend difficile l'immixtion des acteurs sociaux dans des problématiques individuelles complexes. Un autre exemple mixte est celui des services de médiation scolaire dans les écoles professionnelles. De caractère individuelle, l'intervention est pourtant limitée au cadre institutionnel général dans lequel se situent ces services : les écoles qui n'accueillent que des jeunes qui ont passé des examens d'entrée. Le service aux personnes est accordé à un petit groupe « d'élus » même si ils représentent une grande part de la jeunesse en formation. Enfin, plus proche de l'action en milieu fermé, les semestres de motivation ont, contrairement aux foyers éducatifs, une action orientée vers l'extérieur. Si les critères d'entrée sont sélectifs (ne pas avoir de formation, être inscrit au chômage, avoir entre 16 et 19 ans) et le chemin pour accéder au dispositif progressif (confrontation à plusieurs acteurs institutionnels avant d'y parvenir), les buts affichés de l'intervention sont tournés vers la réinsertion dans une trajectoire professionnelle normale.

Ces quelques exemples montrent comment conditions d'accès et orientation de l'intervention se combinent différemment selon les dispositifs. Ces combinaisons vont dans le sens d'une ouverture vers l'extérieur et l'intérieur d'un côté de l'axe, et dans celui d'une fermeture de l'intervention vers l'intérieur et l'extérieur de l'autre. La position des institutions dans le champ à partir de la lecture qu'a permis la construction de cet axe, est liée à *l'aire d'influence de leurs actions* : que ce soit en termes de nombre de jeunes concernés ou de variété des problématiques abordées. Sur ce point, la position dominante,

¹ Les instances qui représentent au mieux cette variante sont l'orientation professionnelle et Job Service.

² Bien que ces limites découlent logiquement des règles que se donne l'organisation (comme nous l'avons vu au chapitre III concernant Job Service).

³ Qui se résume souvent aux préoccupations des financeurs ou, plus précisément à l'agenda politique en vigueur à chaque moment.

ou tout au moins « d'avant-garde »¹, est assurée par les institutions qui ont l'aire d'influence la plus large dans ce double registre du nombre et de la variété des problèmes traités.

Le troisième axe retenu pour décrire le champ d'intervention sur la jeunesse concerne les *filières de recrutement* de chaque institution. Cet axe reprend certains éléments du débat français sur les « nouveaux métiers du social »². En effet, les modes de recrutement des nouveaux-venus du champ d'intervention sur la jeunesse présente des caractéristiques différentes de ceux qui prévalent pour entrer dans les institutions plus traditionnelles. Nous avons d'un côté un *système des qualifications collectives*³ qui fonctionne comme un marché fermé : c'est à la seule condition d'avoir fait une formation spécifique (éducateur spécialisé par exemple) que l'on accède à une fonction donnée. Le travail social à effectuer répond à une spécialisation et à des filières professionnelles bien définies. Par comparaison, on trouve à l'autre bout de l'axe ce qu'on pourrait appeler un *système des compétences*. De ce point de vue du recrutement, ce sont les compétences acquises durant une formation ou une expérience professionnelle qui prévalent dans l'engagement d'une personne plutôt qu'une appellation de métier. On peut même affirmer que l'évaluation des compétences des candidats s'établit selon une logique de réseau. C'est à travers la valeur reconnue de ses relations que l'on engage une personne. C'est presque l'appartenance réelle ou potentielle à un type de réseau qui détermine le recrutement⁴ ; potentielle dans le sens où une personne partage une même manière d'appréhender les choses du travail (social) que les recruteurs. Ils forment une sorte de réseau commun d'affinités sociales et professionnelles. Nous sommes donc en présence d'un côté de tâches de travail social formalisées et professionnalisées (tout au moins dans la publicité qui en est faite) et de l'autre, d'interventions dont le contenu est défini par l'apport des compétences particulières des personnes impliquées. Ces deux tendances ne se retrouvent jamais complètement dans la réalité, mais elles dessinent une tension entre deux modes d'appréhension du travail social auprès des jeunes aujourd'hui en concurrence.

A l'un des pôles, on trouve des institutions comme les offices d'orientation professionnelle qui n'acceptent dans leurs rangs que des psychologues en orientation scolaire et professionnelle formés à l'Université. Mais ce mode de recrutement professionnalisé est aussi celui des foyers éducatifs⁵, des services sociaux publics (offices des mineurs en ce qui nous concerne) ou des centres d'animation (qui recrutent des animateurs socio-culturels ou en tous les cas des personnes formées dans une école sociale). Bref, ce système des qualifications collectives s'applique en premier lieu à « l'univers rationnel-légal » (Chopard : 2000, p.2) des services publics destinés à la gestion de populations. Dans l'entre-deux, certains dispositifs d'intervention ont vu leurs exigences d'engagement

¹ Car, comme nous l'avons vu, la domination dans ce champ, est fortement dépendante de la légitimation de l'Etat.

² Voir par exemple sur ce point le numéro d'*Esprit* de mars-avril 1998, Autès (1999), Ion (1998) et Chopard (2000).

³ Sur ce terme et la distinction que nous faisons ici, voir Chopard (2000, p.268).

⁴ C'est ce que Eymard-Duvernay et Marchal (1997) ont appelé « compétences distribuées » dans un réseau de relations.

⁵ Bien que nous assistions dans les foyers à des pratiques de recrutement inversées. Des personnes sont engagées sans la formation requise mais sont autorisées à conserver leur poste que sous condition d'acquisition de la formation d'éducateur spécialisé dispensée dans les écoles sociales.

évoluer au fil du temps. Bien qu'attachés à une certaine tradition de métier, ils ouvrent petit à petit leurs critères de jugement à des critères plus individualisés (c'est le cas par exemple des AEMO traditionnellement composés d'éducateurs spécialisés et qui ont admis ces dernières années l'entrée d'autres intervenants qui se prévalaient d'une expérience intéressante pour le type de travail social effectué). Enfin, à l'autre pôle de cet axe structurant, nous trouvons tous les « nouveaux » métiers du social – dans le sens où leur invention est récente en regard des professions traditionnelles : les médiateurs ou conseillers aux apprentis dans les écoles professionnelles, les professionnels des préformation ou des semestres de motivation et Job Service, ont des modes de recrutement qui se rapprochent beaucoup plus de l'évaluation par les compétences individuelles. C'est avant tout, pour ces nouvelles professions du social se situant dans l'entre-deux des programmes institutionnels, la diversité des compétences acquises par une personne au cours de son parcours qui compte dans l'engagement, plutôt que l'appartenance à un système de qualification fermé.

Ce troisième axe retenu comme pertinent pour situer chaque dispositif dans le champ social considéré, est central dans la lutte que se livrent les acteurs sociaux pour la définition des interventions les plus adaptées pour les jeunes aujourd'hui. Dans un contexte où les conditions d'entrée sur le marché du travail se sont durcies pour les jeunes, opter pour un mode de recrutement qui vise les compétences plutôt que des qualifications reconnues collectivement, c'est aussi invalider d'autres manières plus traditionnelles de pratiquer le travail social. Autrement dit, lorsqu'une institution dit avoir besoin de personnel venant d'autres horizons pour faire un travail d'intervention différent (par exemple de l'« insertion » plutôt que de l'« aide sociale »), elle dit également que ceux qui pratiquent un travail social traditionnel sont incapables de le concevoir différemment. Symboliquement, les nouveaux entrants remettent en question la légitimité de ceux qui sont en place depuis longtemps et ceci, même si ces derniers sont plus nombreux. Les derniers arrivés, s'ils ne bénéficient pas de la stabilité de ceux qui ont une longue histoire collective derrière eux, peuvent en revanche faire valoir un meilleur capital symbolique dans le sens où ils sont « plus proche des idéologies du jour » (Chopard : 2000, p.270). Ils sont d'une certaine manière en phase avec les nouveaux modes de catégorisation de la situation des jeunes¹.

Au terme de cette description des axes qui traversent l'espace social comprenant les intervenants sociaux de la jeunesse, qu'a-t-on appris de la manière dont chaque dispositif institutionnel se positionne dans le champ ? Nous avons vu premièrement que les institutions traditionnelles se trouvaient aujourd'hui en concurrence avec de nouvelles formes institutionnelles qui prenaient parfois le visage d'une organisation distincte, mais qui s'insinuaient également au sein même de ces institutions en remettant en question leurs propres modes d'intervention. Les institutions traditionnelles, bien que continuant d'imposer le « naturel » de leurs nomenclatures, relativisent leurs principes premiers et sortent de leurs murs pour se pencher sur des problèmes qui vont au-delà de leur vocation à l'imposition de valeurs universels. L'école se préoccupe de violence en dehors des préaux, le système de formation crée des passerelles pour les « ratés » de la sélection scolaire

¹ C'est ce que nous avons montré pour Job Service, notamment dans le chapitre II.

(préapprentissage, etc.) et des médiateurs vers le monde économique, et l'orientation professionnelle élargit son mandat aux générations plus anciennes. Ces quelques exemples montrent comment de nouvelles formes institutionnelles font leur chemin dans les institutions traditionnelles en comblant les « trous » laissés par le déclin de l'ordre institutionnel qui associait auparavant toutes les organisations centrées sur la jeunesse autour d'un même principe de légitimation. C'est-à-dire que les acteurs institutionnels tentent de recréer de la cohérence et des relations entre leurs pratiques respectives par l'invention de nouveaux dispositifs et de nouveaux métiers, ou en élargissant leur mandat institutionnel à d'autres catégories de populations jusqu'ici ignorées. D'un autre côté, de nouvelles propositions d'intervention s'institutionnalisent petit à petit et font leur place dans un champ pourtant déjà restreint en remettant en question, de fait, la rigidité des principes régissant les institutions traditionnelles. Ces nouveaux-venus se situent dans les interstices des espaces couverts par les institutions et découverts par la perte de légitimité de leur programme institutionnel dont la cohérence s'imposait auparavant à la jeunesse dans son ensemble. Job Service est une de ces figures nouvelles qui s'est approprié des nœuds de relation jusqu'ici non-couverts comme celles du social et des entreprises, de la formation et du monde du travail, etc. ; c'est encore le cas des AEMO qui se placent à l'intersection entre la famille et les principes universels des dispositifs étatiques, entre les jeunes et la formation, etc.

En résumé, la lutte pour la définition des catégories d'intervention de la jeunesse s'appuie en premier lieu sur l'opposition entre nouveaux-venus et anciennes institutions. Les premiers, en expérimentant de nouvelles recettes d'intervention empiètent inévitablement sur le territoire des deuxièmes. La concurrence naît à partir du moment où l'Etat intervient pour exiger la complémentarité des dispositifs en présence¹. Si les institutions traditionnelles bénéficient d'un ancrage fort – les principes qu'elles mettent en œuvre sont liés à la construction de l'Etat moderne – les nouveaux entrants disposent pour leur part de ressources symboliques importantes dans le sens où leurs propositions concernant les jeunes sont plus proches des idéologies du travail social et des terminologies « avant-gardistes » (insertion, médiation, etc.). Ancien et nouveau sont ainsi contraints de se côtoyer dans le même espace d'intervention en jouant de leurs ressources propres pour imposer leur manière de voir la jeunesse et leurs problèmes. A la lutte au quotidien pour s'approprier les jeunes et les réussites des jeunes², se superpose donc une lutte dans le champ du pouvoir pour l'accès au « capital étatique » (Bourdieu : 1994, p.109) susceptible de leur assurer pour un moment stabilité économique et prééminence symbolique. Cela signifie que chaque dispositif institutionnel va tenter de s'adapter et de faire reconnaître ses catégories de jugement dans l'agenda politique du moment.

¹ Ce type d'intervention étatique – que nous ne développerons pas ici – est récent et correspond à ce qui a été appelé « Etat incitateur » (Cattacin : 1994). L'Etat étend son territoire de contrôle en subventionnant les dispositifs privés et l'innovation sous condition d'évaluation. L'idée défendue en Suisse sous le terme de « gouvernance » ne vise pas autre chose que la création d'un champ social sous tutelle administrative et gestionnaire. La complémentarité étant alors une exigence qui répond à ces principes d'action de l'Etat.

² Dont les statistiques tenues par tous les dispositifs est un instrument de gestion particulièrement utilisé.

L'espace des relations

Après avoir brosser le portrait de ce champ d'intervention en y plaçant les acteurs selon les ressources dont ils disposent, nous aimerions nous concentrer dans un deuxième temps sur les relations que les jeunes, de par leur situation, contribuent à créer entre les acteurs institutionnels. En tant qu'objets d'intervention, les jeunes mettent en effet face-à-face toutes les institutions qui interviennent dans leur parcours. On pourrait dire que ce sont les jeunes eux-mêmes qui rendent possibles les rapports entre institutions. Autrement dit, les relations entre les différents acteurs institutionnels sont possibles seulement à partir du moment où l'objet de leur discussion est semblable, même si leur point de vue sur l'objet diverge. Par conséquent, les échanges entre intervenants sociaux et leurs actes de parole successifs se construisent toujours soit sur l'objet jeunesse en général, soit sur l'individu jeune en particulier. Le propos visé ici est ainsi de rendre compte de l'espace des relations qui se créent entre les dispositifs institutionnels. Nous verrons que la formation des relations n'est pas due au hasard des rencontres, mais bien liée à l'espace des positions disséqué précédemment.

La position occupée dans mon terrain d'enquête, en me plaçant dans un certain type de relations, m'a également éloigné d'autres réseaux d'échange que je n'ai pas côtoyé (réseaux de relations formalisées entre administrations du social, secteur de l'éducation spécialisée, etc.). Job Service me paraît toutefois – comme outsider dans le champ – un point de départ intéressant pour comprendre les logiques qui conduisent les différents acteurs institutionnels à rencontrer les autres (que ce soit en face-à-face ou par contact téléphonique). Si, comme nous l'avons vu dans notre description de l'espace des positions, les intervenants sociaux sont en lutte pour le monopole du traitement de la jeunesse, les jeunes eux-mêmes circulent entre les espaces d'intervention sans considération pour les enjeux de champ. Au-delà de toute différence idéologique, n'importe quel acteur institutionnel mis en présence d'un jeune rencontre, dans le récit de soi qu'il sollicite chez ce dernier, l'empreinte d'une autre institution. L'intrusion, dans les discussions entre jeunes et travailleurs sociaux, d'actants¹ externes au cadre dans lequel se déroule la rencontre, déclenche chez les acteurs institutionnels une certaine appréhension des relations envisageables ou à éviter pour mener au mieux leur travail d'accompagnement social. A la position d'une institution dans l'espace des positions, correspond donc, au niveau des acteurs, un point de vue sur le champ. Ce point de vue est mis en œuvre au travers du cadre même de l'intervention auprès des jeunes. Lors de toute rencontre, les acteurs développent des « cartes mentales » qui leur permettent d'imaginer à l'avance un parcours institutionnel possible pour les jeunes avec des passages obligés et des alternatives. Ces cartes mentales sont aussi le résultat incorporé d'une projection des relations institutionnelles possibles. Les intervenants mettent des barrières et ouvrent des rapports sociaux avec d'autres dispositifs selon la position occupée dans le champ. Mais qu'est-ce qui facilite/ rend difficile l'inclusion d'une autre institution dans son propre espace de relations ?

La proximité entre deux institutions peut être source d'antagonisme ou de complémentarité selon l'axe sur lequel on se situe. Ainsi, lorsque deux dispositifs interviennent sur des espaces d'intervention proches ou qui se recoupent dans les pratiques concrètes

¹ Le terme d'actant – individus ou institutions mobilisés dans les pratiques discursives – est utilisé en particulier par Dubar et Demazière (1997).

d'accompagnement¹, la relation a toute les chances de prendre la forme de l'opposition et de la méfiance face à toute collaboration. La proximité sociale entre les acteurs de diverses organisations – recrutés selon le même système d'évaluation des compétences – est en revanche le plus souvent productrice de relations de complémentarité. C'est sans doute la situation des acteurs institutionnels qui partagent la même professionnalité du social du fait de leur passage commun dans les écoles qui ont cette vocation (les animateurs socio-culturels, les éducateurs spécialisés ou les assistants sociaux). Mais c'est aussi le cas d'autres catégories d'acteurs dont la participation au champ est liée à la reconnaissance de leur expérience au-delà de leur qualification ; les institutions conventionnelles respectant le principe de la professionnalisation alors que les institutions non-installées privilégient plutôt celui des compétences. Dans un cas comme dans l'autre, on peut reconnaître chez les autres des structures de compréhension communes qui permettent la complémentarité, la collaboration et l'échange d'informations. Par contre cette proximité professionnelle peut s'avérer négative si les institutions respectives des deux acteurs en présence sont éloignées quant à leurs sources de légitimité (légitimité étatique vs légitimité civile). Ces quelques exemples montrent que la constitution de relations ne répond pas uniquement à la proximité des institutions considérées selon l'un des axes de différenciation développés ci-dessus, mais bien à une combinaison de conditions. Rappelons brièvement cette combinaison de conditions pour Job Service avant de présenter les nouveaux principes de régulation du passage de la jeunesse à la vie professionnelle que l'association et d'autres acteurs institutionnels contribuent à développer.

Même si l'existence de Job Service remonte à près de 14 ans au moment d'écrire ce travail, le parcours d'institutionnalisation de ce dispositif² en fait encore un nouveau-venu dans le champ d'intervention sur la jeunesse. Cette nouveauté relative a contraint les acteurs de l'institution, tout en se constituant en concurrence avec tous les autres manières d'intervenir sur la jeunesse, à chercher des relais et des complémentarités parmi les autres acteurs. Cette recherche de la complémentarité est même devenue un des principes d'action centraux de l'institution nouvelle. En tant que nouvel acteur, Job Service rompait de fait avec les conventions qui régissaient le champ (rapports formalisés entre les différentes institutions et division du travail social établie). Mais en même temps, le nouveau-venu était tenu, pour être reconnu, de prouver sa complémentarité avec les institutions établies et donc d'accepter les dispositifs en présence comme des organisations incontournables. C'est précisément en jouant sur cette double contrainte (faire reconnaître un nouveau mode de faire tout en s'intégrant au réseau existant) que Job Service est parvenu à s'imposer petit à petit dans le champ d'intervention. L'idée de mobilisation du réseau d'intervenants concernés par la situation d'un jeune est ainsi devenue partie prenante de la philosophie de l'institution. Cette nouvelle modalité de travail qui n'est pas propre au canton de Neuchâtel, a pour effet de constituer, selon les situations des jeunes rencontrées, un tissu de relations ponctuel à chaque fois différent. Ces réseaux éphémères ne se manifestent pas uniquement par le hasard des institutions qu'un jeune rencontre sur son parcours, mais s'appuient également sur des collaborations et des structures d'attentes déjà clairement établies entre certaines institutions dont les acteurs présentent certaines affinités. La constitution de ces réseaux d'intervention s'effectue, pour les acteurs de Job Service, en premier lieu autour d'un noyau d'intervenants dont les pratiques d'intervention sortent des cadres

¹ C'est le cas par exemple de Job Service et de l'orientation professionnelle.

² Voir chapitre II.

institutionnels et permettent la mise en place de solutions novatrices. Ce réseau fort permet ensuite la mobilisation d'institutions plus traditionnelles pour assurer un retour des jeunes vers un parcours ou une situation reconnus. Le partage d'un même professionnalité combiné à celui d'une même autonomie d'intervention donne ainsi la possibilité de développer d'autres types d'actions sociales en marge des institutions conventionnelles. C'est dans ces nouvelles manières d'intervenir auprès des jeunes que se lisent de nouveaux principes de régulation de la jeunesse.

Vers de nouveaux principes de régulation

Lorsqu'un jeune sort complètement des circuits de l'intégration professionnelle prédessinés par les institutions, il n'est plus « sous contrôle ». Autrement dit, les acteurs institutionnels ne peuvent plus faire pression sur lui pour l'orienter vers certaines décisions. Comme l'atteste la préoccupation des intervenants sociaux pour l'avenir immédiat de leurs « usagers » qui quittent le giron des dispositifs « sans solution »¹, les règles de l'organisation ne s'appliquent qu'à l'intérieur de leur cadre d'intervention. Elles ne sont plus contraignantes lorsque l'on en sort. Au plus, les acteurs sociaux peuvent-ils garder le « contact » avec les jeunes et s'engager personnellement en payant de leur personne - hors du cadre institutionnel - pour continuer leur accompagnement social. Cet état de fait montre que le quadrillage institutionnel n'est pas en mesure d'assurer le contrôle de cette partie de la jeunesse qui échappe aux carrières professionnelles conventionnelles. Mais il montre également que l'exigence quasi-vocationnelle des intervenants sociaux à encadrer et à socialiser les jeunes requière la mise en place d'autres solutions face aux limites des institutions.

Ce qu'il est convenu aujourd'hui d'appeler « travail de réseau » n'est donc pas le propre de Job Service. Cette institution plutôt nouvelle s'est inscrite d'emblée dans cette approche du fait de sa double position de pionnier et d'outsider comme nous venons de le voir. Les institutions qui peuvent se prévaloir d'une longue tradition d'intervention dans le canton répondent, a contrario, à une définition de leur mission² adaptée à un autre contexte (plus ancien) et à une autre conception de l'intégration professionnelle des jeunes que nous avons précédemment appelée *collective*. Lorsque leurs modes de travail quotidiens - directement issus de cette définition initiale de leur mission - ne permettent plus de faire face à la plus grande part des situations rencontrées, l'une des solutions consiste à chercher dans les dispositifs extérieurs des prolongements possibles à leur action. Sans pour autant que cela fasse l'objet d'une redéfinition en profondeur des institutions traditionnelles, un certain nombre de leurs représentants « sortent du cadre » pour tenter de réussir ce qu'ils ne parviennent pas à faire dans l'organisation même : réintégrer les jeunes dans une filière professionnelle (formation, emploi). C'est ainsi qu'un certain nombre d'acteurs de provenances institutionnelles différentes se retrouvent autour de la situation d'un jeune pour en discuter les solutions. Dans ce sous-chapitre, nous avons choisi de présenter la genèse d'une de ces situations de « réseau » qui nous paraît particulièrement féconde pour

¹ C'est le cas en particulier de tous les dispositifs d'insertion limités dans le temps (Semestres de motivation, préapprentissage).

² C'est cette définition de chaque mission institutionnelle que nous avons essayé de rendre dans notre description des participants au champ des positions ci-dessus.

comprendre, à partir des pratiques quotidiennes, comment se mettent en place de nouvelles formes de régulation.

Dans le courant de l'année scolaire, un conseiller aux apprentis d'une école professionnelle avec lequel nous collaborons régulièrement pour les « jeunes en rupture de formation », m'appelle pour présenter la situation d'une jeune fille de 16 ans, Marie-Anne¹, qui vient d'être exclue du préapprentissage². Il lui a conseillé de venir à Job Service pour retrouver une place d'apprentissage. Il nous dit être un peu démuni face à sa situation. Quelques jours plus tard, Marie-Anne appelle par téléphone et nous lui fixons un rendez-vous. Lors de cette première rencontre, qui sera suivie par plusieurs autres, Marie-Anne ne semble pas savoir ce que fait Job Service, ce qu'on peut faire avec elle ni ce qu'elle fait là. Elle a interrompu le préapprentissage il y a une semaine. Elle pensait pouvoir trouver une place d'apprentissage et tout à coup, elle n'a plus d'horizon temporel. Pour cette raison, le premier entretien reste très évasif, c'est difficile de créer une accroche pour se revoir et mettre en place un « suivi ». Dans l'immédiat, elle dit ne « pas vraiment » savoir ce qu'elle souhaite faire : « J'ai fini le 2 février et on m'a dit de venir là ». Elle parle dans les détails de ses absences aux cours de préapprentissage, de ses « maux de tête » réguliers qui l'empêchent de faire certaines activités. Je me contente dans un premier temps de lui dire ce qu'on peut faire avec elle : l'aider dans ses démarches de recherche d'apprentissage, trouver des stages, revoir son dossier, etc. Puis, je fixe un autre rendez-vous pour parler la fois suivante de son dossier de candidature. Les rendez-vous suivants vont petit à petit aboutir à la définition d'un « projet professionnel » orienté vers deux professions : vendeuse et employée de commerce, l'ambiance des bureaux étant un milieu qu'elle valorise. Au fur et à mesure des entretiens, Marie-Anne livrera ses difficultés liées à l'apprentissage scolaire ce qui m'entraînera à lui proposer un soutien à l'AEMO en parallèle de ses recherches de place d'apprentissage et des stages effectués.

4 mois plus tard, le responsable du personnel d'un home nous téléphone. Il cherche une apprentie employée de bureau. Après plusieurs recherches je pense à Marie-Anne, la profession étant proche de celle d'employée de commerce dans laquelle elle a déjà fait plusieurs stages et pour laquelle elle disait être intéressée. Comme ses parents l'ont envoyé chez un oncle dans le canton d'Argovie pour faire un séjour linguistique, je lui envoie une lettre. Elle rappelle quelques jours après. En discutant avec elle, elle me dit qu'elle est éventuellement intéressée à faire un stage, « bien que les homes ! ». Je prends rendez-vous avec le responsable du personnel, M. Claireveau et on se rend tous les deux à l'entretien. M. Claireveau parle longuement des conditions de travail en commençant par les tâches à effectuer dans un home, l'organisation de l'apprentissage, etc. Puis il parle de ses exigences en commençant par dire qu'il est très tolérant, mais qu'il attend de la part des apprentis « une certaine réciprocité » sinon la confiance se brise. Il aborde encore

¹ Tous les noms utilisés dans ce récit sont totalement fictifs pour préserver l'anonymat des personnes concernées. Certains éléments de la situation ont été également transformés à cette fin sans pour autant modifier l'essentiel du sens des faits reportés.

² Classes post-scolaires mises en place dans les écoles professionnelles pour les jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage à la fin de l'école obligatoire. Ces classes comprennent une partie d'appuis scolaires et 1 à 2 journées par semaine en stage dans des entreprises.

la question des exigences scolaires pour laquelle il ne peut intervenir et l'aider, et lui demande où elle en est de ce point de vue là. Marie-Anne fait alors le compte-rendu de son parcours : « son » préapprentissage, ses maux de tête qui sont pour elle à l'origine de son renvoi de l'école professionnelle de par les absences que cette « maladie » impliquaient. Alors qu'elle se perd dans les détails chronologiques de son renvoi – « Je n'ai pas réussi à atteindre le responsable un matin pour l'avertir que je ne pouvais pas venir au cours » - M. Claireveau fait part de son inquiétude quant à la possibilité pour elle de réintégrer l'école professionnelle pour suivre les cours d'apprentissage. Je lui précise alors les contacts que nous avons pris préalablement avec des personnes de référence de l'école professionnelle. Il semble rassuré et ce, d'autant plus qu'il connaît bien l'une d'elles. M. Claireveau continue l'entretien en mentionnant les déplacements qu'aura à entreprendre Marie-Anne pour se rendre au home qui se situe à plus d'une heure de son lieu d'habitation. Il lui demande si ça lui fait peur de se lever tôt le matin. Marie-Anne lui répond que « ça ne devrait pas poser de problèmes » en donnant à nouveau des détails sur les horaires de bus. L'entretien passe enfin sur la question du stage d'essai. M. Claireveau précise à nouveau ses attentes : il attend d'elle qu'elle montre son intérêt et pose des questions durant la durée du stage. Notre entrevue se termine avec l'accord de Marie-Anne de faire un stage d'employée de bureau dans le home. Nous convenons que je m'occupe de régler la question de la possibilité pour Marie-Anne de réintégrer l'école professionnelle. M. Claireveau lui pose alors une dernière question : « est-ce important pour vous ce qui se passe aujourd'hui ? » et Marie-Anne de répondre : « Oui, quand même parce que ça va déterminer si je commence un apprentissage ou pas cette année ». Pendant le retour du home en voiture, Marie-Anne me fait part implicitement de ses doutes sur le milieu médicalisé des homes. Je l'encourage alors à faire un stage en lui disant que la profession est proche de celle d'employée de commerce et qu'une formation complémentaire dans ce domaine est envisageable par la suite.

La semaine suivante, M. Claireveau m'appelle. Il est un peu inquiet par rapport à notre entrevue de la semaine passée. Il me dit avoir du mal à « cerner » Marie-Anne et qu'il a des doutes sur ses aptitudes scolaires. Je lui parle de la possibilité de s'adresser à l'AEMO (action éducative en milieu ouvert) avec qui Marie-Anne est en contact pour des soutiens scolaires, et que des tests d'aptitudes scolaires sont envisageables à l'orientation professionnelle. Je le rassure également sur l'attitude de Marie-Anne qui ne parle pas spontanément. Nous convenons ensemble de continuer ces démarches. Entre-temps, j'appelle M. Ruckstuhl de l'AEMO pour lui parler de la situation. Il me dit qu'à son avis Marie-Anne n'aura pas de problèmes pour suivre les cours. Elle se dit prête à continuer à la suivre pour " apprendre à apprendre " durant son apprentissage. D'autre part, elle me rend compte d'une entrevue qu'elle a eu avec Marie-Anne et sa maman. Elle me dit qu'il serait bien qu'elle s'éloigne un peu de sa famille, car « ça pose problème ». M. Ruckstuhl a conseillé à sa maman de lui faire commencer une formation rapidement plutôt que de l'envoyer faire un séjour linguistique. C'était il y a deux semaines avant que Marie-Anne ne parte dans le canton d'Argovie. Je contacte alors un conseiller aux apprentis de l'école professionnelle – avec lequel nous travaillons régulièrement - en lui expliquant la situation. Après vérification de son dossier de préapprentissage,

il me dit qu'il va appuyer Marie-Anne et va dire à M. Claireveau qu'elle est acceptée à l'école professionnelle pour un apprentissage. Quelque temps plus tard, M. Claireveau avertit Marie-Anne qu'elle est engagée comme apprentie.

3 mois après le début de l'apprentissage, M. Claireveau me rappelle pour dire que ça ne se passe pas bien avec Marie-Anne. Elle a beaucoup d'absences et malgré ses tentatives de discussion, ça n'a rien donné jusqu'ici. Après avoir contacté le conseiller aux apprentis de l'école professionnelle, il est décidé d'organiser une séance réunissant Marie-Anne et toutes les parties concernées (administrativement ou socialement) par sa situation. La séance a lieu au home même. Sont réunis autour de la table : Marie-Anne, M. Claireveau, le conseiller aux apprentis, M. Ruckstuhl de l'AEMO, l'inspecteur des apprentissage et moi-même comme référent de Job Service. M. Claireveau prend la parole pour rendre compte de ce qui s'est passé les trois derniers mois. Il rappelle que Marie-Anne a eu beaucoup « d'absentéisme » et il lui reproche de ne pas avoir eu de « véritable interlocutrice en face de lui » alors qu'il avait laissé beaucoup de « portes ouvertes ». Lorsqu'il s'exprime, M. Claireveau donne l'impression de s'être beaucoup investi affectivement dans l'intégration de Marie-Anne comme apprentie dans le home. Il parle de manière contenue avec beaucoup d'émotion dans la voix. Marie-Anne dit alors qu'elle ne se sent pas bien dans le milieu ou existe un rapport au « médical ». Le travail lui plaît, l'ambiance aussi, mais pas le milieu. Les différentes interventions qui suivent cette première définition de la situation tournent alors autour du parcours de Marie-Anne et des échecs qui le balisent : elle a terminé sa scolarité dans la section la plus basse de la hiérarchie scolaire, elle a ensuite interrompu son préapprentissage et enfin, elle veut arrêter un apprentissage qu'elle vient de commencer. Les différents interlocuteurs s'expriment sur la situation en parlant pour Marie-Anne, avec un mélange subtil de propositions et d'explications alliant problèmes personnels, familiaux et professionnels. En même temps, ces bribes d'explication servent de justification face aux autres des actions que chacun a entreprises jusqu'ici pour aider Marie-Anne à trouver une solution professionnelle. Lorsque par exemple, le conseiller aux apprentis renvoie la situation de Marie-Anne aux problèmes qu'elle rencontre avec sa famille, celle-ci se cabre et réagit mal sans pour autant être en mesure de répondre à cette catégorisation. Après ce tour de table des récits explicatifs de chacun autour de cette « nouvelle rupture », M. Claireveau demande à Marie-Anne de sortir afin que l'ensemble des interlocuteurs puissent prendre une position face à sa demande d'arrêter son apprentissage.

Marie-Anne sortie, chacun partage les éléments d'explication qu'il a à disposition pour rendre compte de la situation. On parle des parents et de leur omniprésence, de l'appartement dans lequel elle vit seule durant la semaine pour être plus proche de son lieu de travail et des rumeurs rapportées par certains employés sur le fait qu'elle ne se sentait pas bien seule dans le village où est situé le home et loin de sa famille. Enfin, ces tentatives d'explication se terminent par l'explicitation de la procédure à suivre en cas de rupture d'apprentissage comme si ces éléments formels et administratifs venaient ponctuer un long processus de deuil d'une intégration professionnelle ratée. Marie-Anne revient alors dans la salle. M. Claireveau lui demande une dernière fois ses intentions et elle répète son désir

d'interrompre l'apprentissage en disant qu'elle ne veut pas « poser de problèmes au home plus tard ». M. Claireveau lui précise qu'elle n'est pas « indispensable » et lui rappelle encore une fois l'importance d'avoir un CFC dans la vie professionnelle. En fin de séance, M. Ruckstuhl prend la parole en disant que l'AEMO a pour principe de partir des préoccupations des jeunes eux-mêmes et qu'elle a l'impression que « les bonnes questions » n'ont pas été posées à Marie-Anne. Elle demande alors à Marie-Anne ce qu'elle aurait voulu entendre comme questions. Après un court temps de réflexion, Marie-Anne dit : « Est-ce que ça aurait posé autant de problèmes pour arrêter si je n'avais pas été malade.. enfin malade, pas normale et que c'est juste la profession que je n'aimerais pas ? » Question à laquelle il lui sera répondu, avant de clore cet épisode, que c'est surtout sa manière de communiquer les choses qui a rendu la situation difficile. Suite à cet épisode, je ne reverrai pas Marie Anne pendant plusieurs mois puisqu'elle partira effectivement faire un séjour linguistique en travaillant dans une assurance en Suisse alémanique.

Ce long *récit d'intervention* est borné en amont par le premier contact par lequel le conseiller aux apprentis nous met en relation avec Marie-Anne et en aval, par le « choix » de cette dernière de mettre fin à cette relation en se dirigeant vers une autre activité que celle de la recherche d'une place d'apprentissage. Il rend compte d'une forme de régulation plus incertaine qui s'exerce à la fois à partir des institutions existantes et en dehors des cadres institutionnels proprement dits. Marie-Anne rompt avec un parcours institutionnel dans lequel on attendait d'elle qu'elle s'y engage durablement. Promise dès la sortie de l'école obligatoire aux filières professionnelles les plus disqualifiées¹, elle en sort comme par défaut en exprimant son malaise par ses absences et ses « maux de tête » qui, comme elle me le dira une fois en entretien, apparaissent surtout lorsqu'elle se « sent obligée de faire quelque chose qu'elle n'aime pas ». Ces « stratégies faibles² » l'emmènent ainsi hors des cadres institutionnels traditionnels. C'est à ce moment-là que se reconstitue autour de sa situation particulière, une sorte de *cadre social résilient* composé des interventions de plusieurs acteurs institutionnels. Le récit d'intervention qui vient d'être présenté est donc aussi le récit d'un encadrement social différent de celui qui prévaut lorsque les jeunes évoluent dans le système de formation : c'est-à-dire différent d'un encadrement avec un horaire, des contraintes organisées dans le temps (échéances, examens, obtention du diplôme, etc.), un contrôle institutionnel et administratif qui assure une sorte d'« assujettissement des corps » (Foucault : 1975).

En analysant plus précisément ce récit d'intervention, nous pouvons faire ressortir trois moments structurants. Le premier est celui qui débute à l'instant où le conseiller aux apprentis entérine la rupture de son préapprentissage et pressent la nécessité pour Marie-Anne de continuer d'être encadrée ; il se termine lorsque je la reçois la première fois en entretien à Job Service et que l'on définit une trajectoire ou un ensemble de trajectoires

¹ Les jeunes qui sortent des filières terminales de la scolarité obligatoire sont l'objet d'une double contrainte : refusé sur le marché du travail du fait de leur absence de « formation », ils sont encouragés – après avoir passé une année scolaire supplémentaire sous forme de « préapprentissage » - à s'engager dans les formations les plus « faciles » et par conséquent les plus dévalorisées et dévalorisantes (employé-e de ménage collectif, professions de la restauration, vendeur dans l'alimentation, employé-e de bureau, aide-soignant-e dans les homes pour personnes âgées, etc.).

² Voir chapitre III, point 4.

possibles pour elle. Le deuxième moment se caractérise par la mise en place d'un réseau d'acteurs qui fonctionne comme ancrage ou objectivation du « projet professionnel » défini avec Marie-Anne. Enfin le troisième moment du récit d'intervention débute avec son engagement comme apprentie dans le home et son retour dans un cadre institutionnel reconnu. L'analyse successive de ces trois moments permet de comprendre la thèse qui sert de fil conducteur à ce chapitre, à savoir que de nouvelles formes institutionnelles apparaissent dans la régulation du passage des jeunes à la vie professionnelle conjointement à la multiplication chez les jeunes eux-mêmes de parcours sortant de ceux prévus par le système professionnel institutionnalisé. En effet, cet exemple montre particulièrement bien comment certains acteurs institutionnels dont Job Service constituent à proprement parler un système de relations contraignant face auquel Marie-Anne est amenée à s'impliquer et à se justifier. Même si elle ne participe plus quotidiennement à une activité organisée dans le temps et l'espace (l'école professionnelle, un travail en entreprise, etc.), elle se voit imposer¹ un certain nombre d'interlocuteurs qui structurent et contrôlent les démarches qu'elle entreprend durant son temps non institutionnalisé². Ce travail d'imposition se fait petit à petit pour Marie-Anne par l'exigence qui lui est faite de reconstruire - autour de l'idée de « projet professionnel » - un récit d'insertion possible dont les garde-fous sont les acteurs institutionnels qui y participent (M. Ruckstuhl de l'AEMO pour l'appui scolaire, le conseiller aux apprentis qui reste le garant du retour dans l'école professionnelle et Job Service comme clef d'accès au marché du travail). Son récit d'elle-même se trouve ainsi « sédimenté » (Berger et Luckmann : 1992) ou « extériorisé » (Kaufmann : 2001) dans les relations qu'elle entretient avec chaque acteur et, par extension, dans les dossiers constitués sur sa situation par chaque institution. En étant sommée de se dire et de faire le récit public d'elle-même (Astier : 1997) et de sa manière de se projeter dans le futur, Marie-Anne dépose dans chaque relation un ensemble d'attentes à son égard (chercher une place d'apprentissage, faire des démarches, se mobiliser par rapport à un « projet », etc.) qui deviennent contraignantes. En même temps, ce système de relations ouvre un ensemble de possibles que la sortie du circuit institutionnel de la formation avait remis en cause. C'est dorénavant face à ces acteurs-là et hors de l'organisation quotidienne d'une institution (école professionnelle, entreprise, etc.) que Marie-Anne est tenue de rendre compte de ce qu'elle fait et qu'elle peut prétendre trouver une solution et se donner à voir face aux « autres » (« (...) maintenant je suis à Job Service »).

Une analyse plus précise des discussions qui ont lieu entre Marie-Anne et les différents intervenants lors de la séance de « rupture d'apprentissage » montre particulièrement bien comment les débats se réfèrent à une *forme institutionnelle* particulière qui a sa propre cohérence. Lorsque Marie-Anne pose sa question en fin de séance³, elle ne fait rien d'autre que de dévoiler les pratiques de « formatage » dont elle a été l'objet : pourquoi sa décision individuelle d'arrêter l'apprentissage aurait-elle en effet mobilisé autant d'intervenants si sa situation n'avait pas été auparavant définie comme nécessitant ces interventions ? En ce

¹ L'art étant, dans ce travail d'imposition, de construire une certaine forme de dépendance comme nous l'avons vu dans le chapitre III, point 3.

² L'idée de temps non-institutionnalisé veut dire que c'est un temps qui ne bénéficie pas d'une étiquette sociale reconnue (« je suis à l'école », « je suis en apprentissage, au gymnase, etc. ») ; ce qui fait dire parfois aux jeunes qui sont en lien avec Job Service qu'ils sont « à Job Service » (« maintenant je suis à Job Service »).

³ « Est-ce que ça aurait posé autant de problèmes pour arrêter si je n'avais pas été malade.. enfin malade, pas normale et que c'est juste la profession que je n'aimerais pas ? »

sens, les différents acteurs impliqués actualisent dans la rencontre une forme institutionnelle qui sert de référent à leur intervention. Mais quels sont les principes de régulation mis en œuvre et comment peut-on définir cette forme institutionnelle particulière ? Le premier élément d'importance à soulever concerne bien sûr l'idée de *projet professionnel individuel*. Les intervenants sociaux attendent des jeunes qui sortent du système de formation qu'ils se profilent professionnellement. Ils construisent avec eux un « récit d'insertion » (Demazière, Dubar : 1997) qui est aussi un récit de présentation d'eux-mêmes en lien avec une carrière professionnelle possible. En constituant ce « projet professionnel », les intervenants exigent des jeunes un effort individuel de projection dans l'avenir qui vient remplacer celui que fournit habituellement l'inscription dans un cadre et un processus institutionnel de formation¹. Autrement dit, devant le vide institutionnel des récits des jeunes (« je ne sais pas ce que je veux faire »), le réseau d'intervenants leur fabrique une trajectoire de retour vers le système professionnel institutionnalisé.

Le deuxième élément qui peut être soulevé concernant le type de régulation qui est mis en place par les intervenants est celui d'un *encadrement individualisé*. Marie-Anne ne peut avoir d'autres référents que ceux qui se sont ajoutés au fur et à mesure de l'évolution de sa situation. L'encadrement n'existe pas a priori, mais il se constitue à partir des besoins que les travailleurs sociaux perçoivent dans ses comportements, ses récits consécutifs et sa trajectoire : l'AEMO pour les difficultés scolaires, l'orientation professionnelle lorsqu'il n'y a pas de projet de formation exprimé par les jeunes, les services sociaux si des problèmes matériels se présentent, etc. L'ensemble des intervenants concernés agissent hors-mur dans le sens où la logique de leurs institutions respectives ne s'impose pas unilatéralement dans le traitement de situations telle que celle de Marie-Anne. Chacune de ces logiques s'adapte aux autres pour répondre à l'objectif commun d'encadrement cohérent² des jeunes sortis des trajectoires instituées. C'est cette mise en commun de logiques d'intervention différentes qui autorise chaque travailleur social à exiger de Marie-Anne, dans l'exemple qui nous concerne, un compte-rendu des démarches entreprises depuis la dernière entrevue. Le compromis qui se dégage des discussions entre intervenants fonctionne en effet de manière autonome et contraignante dans chaque situation d'interaction entre un des membres du réseau et le jeune encadré. C'est ce qui explique que le souhait de Marie-Anne de rompre son apprentissage se solde par de longues discussions et un besoin de chacun de fournir une explication à ce qui s'est passé. La séance au home avec M.Claireveau se présente un peu comme un processus de deuil du compromis qui s'était édifié autour de la réalisation du projet professionnel de Marie-Anne. Il s'agit en d'autres termes pour tout le monde, de mettre fin à un encadrement et une collaboration qui « n'existait » que par la mobilisation autour de la « situation » de la jeune fille.

Ces deux premiers principes de régulation s'accompagnent d'un troisième : *la mobilisation du tissu social* (les différentes structures d'encadrement des jeunes) *et économique* (les entreprises) *autour des situations individuelles*. Lorsque les jeunes ne sont plus en mesure d'entrer dans le circuit économique au travers de filières reconnues et acceptées par tous les acteurs d'une région, le travail des intervenants sociaux consiste à expliquer, convaincre et

¹ Lorsqu'un jeune dit : « Je suis en apprentissage de maçon ou, je suis au gymnase, etc. », il rend compte de fait d'un parcours à venir dont la promesse est inscrite dans son statut d'apprenti ou de gymnasiens actuel.

² La justification de ce travail de réseau que les travailleurs sociaux mettent souvent en avant réfère aux jeunes et à leur « tendance » à « utiliser » les différentes institutions en racontant des choses différentes d'un endroit à l'autre. Dans ce sens, le travail de réseau permettrait d'éviter cet « effet pervers ».

décrire ces situations « particulières » à tous les acteurs susceptibles de les intégrer à un moment donné. Il leur faut donc trouver les « bons termes » et la bonne manière de raconter les trajectoires atypiques de ces jeunes pour encourager soit les petits entrepreneurs, soit les écoles professionnelles ou les entreprises publiques à les engager. Ces tentatives de mobilisation des divers acteurs concernés sont fondatrices de cette forme de régulation de la jeunesse. Elles permettent en effet la mise à l'épreuve et l'acceptation de nouvelles manières de parcourir le chemin de l'école à la vie professionnelle. Elles rendent compte d'autre part d'une sorte de travail de traduction de trajectoires objectives « indicibles » ou institutionnellement « intraduisibles » en trajectoires acceptables pour le monde économique. Cela suppose ainsi pour les intervenants sociaux d'activer chez les jeunes des récits d'eux-mêmes structurés autour d'une carrière professionnelle possible¹ et de négocier leur prise en compte auprès des acteurs économiques (entrepreneurs, chefs du personnel, responsables de formation).

Ces trois principes de régulation mis en œuvre au quotidien par un certain nombre de travailleurs sociaux qui constituent un réseau en marge du cœur des institutions traditionnelles, forment donc un nouveau type de régulation du passage des jeunes de l'école à la vie professionnelle. Mais en quoi ce type de régulation se différencie-t-il du travail social tel qu'il s'exerçait auparavant ? Travailler en relation avec d'autres personnes relevant d'autres institutions n'est pas en soi nouveau. Les intervenants sociaux se sont toujours appuyés sur des relations et des contacts personnels pour faire progresser une « situation » problématique. Il s'agissait alors de mobiliser un ami entrepreneur pour prendre un jeune « en difficulté » comme manœuvre ou comme apprenti² ou encore de demander à un enseignant de l'aider à recoller au système de formation, etc. Chaque travailleur social avait à sa disposition un certain nombre de ressources sociales qu'il avait constituées au fil des années de pratiques, ses « entrées » à lui dans le monde économique et le système de formation. La situation d'intervention que nous venons de décrire ne répond pas aux mêmes principes d'action. Il ne s'agit pas ici « d'intégrer » ou « réintégrer » un jeune dans le monde du travail en faisant appel à des « connaissances » qu'on sait avoir une certaine « ouverture » pour l'accueil de jeunes plus marginaux. L'exemple que nous venons de décrire montre une toute autre pratique, celle de l'investissement des intervenants sociaux hors des frontières des institutions pour recréer des trajectoires possibles pour les jeunes. Cela implique, comme nous l'avons vu, un « travail sur autrui (Dubet : 2002) » qui inclut dans son aire d'influence les jeunes comme destinataires du travail social mais également les acteurs du monde professionnel concernés par chacune des situations individuelles. Cette pratique de régulation cherche donc à recréer autour de

¹ C'est ce travail d'activation de récits que nous avons mis en évidence dans le chapitre III.

² L'exemple d'un éducateur de 50 ans rencontré dans une situation similaire à celle dont nous avons rendu compte pour Marie-Anne et qui nous a conté la manière dont il procédait dans les années 80 pour trouver des solutions pour les jeunes, est particulièrement révélateur de ce travail social traditionnel. Il raconte ainsi comment l'AEMO dont il fait toujours partie « discutait » le coup avec une agence intérim située dans le même immeuble « pour placer un jeune de temps en temps ». Il parle également d'une liste d'employeurs offrant des places d'apprentissage dont ils disposaient. Ils connaissaient ainsi les « patrons » et pouvaient placer les jeunes selon « compatibilité de caractère » (jeune ayant besoin d'encadrement avec un patron paternaliste par exemple). Face à cet âge d'or du travail social, cet éducateur décrit un monde actuel où il ne se « comprend plus » et « ne peut plus discuter » avec « les amis de mon [son] âge qui travaillent dans le privé ! ». Les ressources sociales personnelles ne fonctionnent plus pour faciliter l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

chaque jeune un encadrement social individualisé et à constituer des modalités d'intégration professionnelle qui ne sont pas offertes a priori par le système professionnel institutionnalisé (filères professionnelles reconnues).

Les dispositifs préventifs et la question du « cooling out »

En analysant le champ de régulation de la jeunesse et les nouvelles formes institutionnelles qui y apparaissent, nous nous sommes situés à un niveau mésosociologique. L'examen du travail de régulation des intervenants sociaux nous a permis de comprendre comment ils articulaient des règles et des principes généraux à des situations individuelles. En même temps, on a pu voir dans ce travail de régulation un effort de construction d'un lien entre des transformations structurelles (les changements qui touchent aux formations, aux exigences de recrutement des entreprises, etc.) et des trajectoires de jeunes atypiques. Les intervenants sociaux cherchent à trouver des solutions là où les chemins institutionnels traditionnels n'apportent plus de réponse immédiate. Plus fondamentalement, nous aimerions, à la fin de ce chapitre, revenir sur une question anthropologique qui est restée sous-jacente aux développements précédents. Qu'est-ce qui se joue entre jeunes et adultes dans les processus de régulation que nous venons de décrire ? Ou, dit autrement, à quels processus d'organisation sociale du cycle de vie individuel peut-on rapporter les régulations observées sur notre terrain d'enquête ? Si en effet, la forme que prennent ces régulations est nouvelle, le rapport de génération qui s'y donne à voir nous montre un certain nombre de « régularités immanentes au monde social (Bourdieu : 1997, pp. 254-256) » qu'il nous paraît important de mettre en évidence au terme de ce chapitre.

Le travail de régulation que nous avons décrit précédemment renferme donc un rapport social qui fait des intervenants sociaux *ceux qui savent* parce qu'ils en ont fait l'expérience et des jeunes *ceux qui ne savent pas encore et auront à renoncer à leurs illusions* au fur et à mesure de leur avancée dans le cycle de vie. Savoir et avoir fait l'expérience des différentes étapes de la vie sociale qui composent le passage de l'enfance à la vie adulte confère aux intervenants sociaux le pouvoir de dire aux jeunes ce que sont les itinéraires les plus sûrs et de les décourager face à certaines de leurs aspirations. Il s'agit donc en même temps pour les travailleurs sociaux de décourager les jeunes face à certains rêves qui ne correspondraient pas à la « réalité » et de les consoler face à ce renoncement contraint de leurs « illusions ». *Ce « processus social par lequel les transformations de la perception de soi et de son rôle social sont consciemment et délibérément facilitées par d'autres » est appelé « cooling out » par Goffman (1962, p.482, traduction propre)¹. Ce concept, Goffman l'appuie sur toute une série de situations d'interactions qui ont lieu dans le monde social selon la même structure temporelle : face à des attentes déçues, les individus sont poussés par d'autres à accepter la perte d'une certaine image d'eux-mêmes et de leur place dans le monde social. Cette structure d'interaction se retrouve aussi bien lorsqu'une personne se fait « arnaquer » que dans toute autre situation où la manière dont une personne se définit dans une sphère d'activité particulière est démentie par des faits observés par d'autres personnes. Le cooling out est alors ce processus social de « consolation » et d'« ajustement » par lequel les « coolers » conduisent les individus à abandonner certains*

¹ Ce concept ainsi que l'article dans lequel Goffman l'utilise m'ont été suggérés par Franz Schultheis pour traiter de ce point central.

« rôles sociaux » pour en adopter d'autres qui ne les mettent pas en porte-à-faux avec la réalité du monde social ou qui n'entrent pas en contradiction avec les expériences qu'ils vivent.

La jeunesse et ses « coolers »

Le processus du vieillissement social dont le passage des jeunes à la vie professionnelle est une des étapes se prête particulièrement bien à cette conceptualisation. La jeunesse comme période du cycle de vie individuel est à la fois un moment d'expérimentation et de remise en question permanente des rôles expérimentés. Cependant, comme le précise Goffman¹, les jeunes bénéficient d'une sorte de moratoire durant lequel toute erreur ou échec de parcours n'affecte pas leur valeur au regard des autres². Cela ne signifie pas que leurs échecs ne les affectent pas personnellement, mais que ces derniers n'ont pas de conséquences permanentes sur l'image qu'ils défendent face aux autres. Autrement dit, « a youth [...] is still thought to be able to change his mind without changing his self (Goffman: 1962, p.499) ». Puisqu'ils ne sont pas vus comme des adultes disposant d'un « répertoire de rôles limité (Kaufmann : 2001, p.200) », les jeunes peuvent ainsi entrer et sortir de rôles qu'ils n'endossent jamais complètement.

Ce moratoire est considéré par Goffman comme une « stratégie [sociale] préventive » qui évite aux adultes l'aménagement de procédures d'ajustement et de consolation (cooling out) des jeunes qui ne sont pas appelés à s'engager dans la vie – et dans la vie professionnelle en ce qui nous concerne – comme ils l'auraient souhaité. En considérant les jeunes comme des « not-yet-persons (idem, p.499) », les adultes (les générations plus anciennes) se donnent ainsi la possibilité de leur faire accepter comme « naturels » les échecs qui découlent du processus de sélection sociale relayé par l'école et le système de formation. La sélection scolaire en particulier est un *dispositif préventif* qui, au travers de critères d'éligibilité (réussite scolaire) légitime socialement les échecs individuels et les transforme en droits d'entrées pour des filières professionnelles moins valorisées (usine pour les fils d'ouvriers, apprentissage, etc.). Les différentes filières professionnelles qui découlent de la sélection scolaire poursuivent dans le temps ce dispositif qui vise à prévenir toute déception individuelle *en accordant les espérances subjectives et les chances objectives* (Bourdieu : 1997, pp. 256-259). En d'autres termes, les trajectoires professionnelles dessinées par les institutions constituent des *dispositifs préventifs collectifs* servant à éviter la mise en place de procédure de « cooling out » qui découleraient d'une dissonance durable entre les aspirations des jeunes et la réalité de leur trajectoire d'entrée dans la vie professionnelle. A travers ces dispositifs, les déceptions individuelles sont retraduites par les acteurs institutionnels en catégories d'identification collectives (les étudiants, les jeunes ouvriers, les apprentis ou encore les manuels vs les intellectuels). Ces catégories d'identification collectives fournissent aux jeunes des ressources qui facilitent leur acceptation des désillusions rencontrées au cours de leur trajectoire. De cette manière,

¹ En particulier dans l'article susmentionné (1962) aux pages 498-499.

² Les expressions proverbiales telles que « il faut que jeunesse se passe » ne disent pas autre chose. Les ouvrages qui traitent de la jeunesse à différentes époques historiques font le même constat : la jeunesse est une période de la vie durant laquelle les individus sont autorisés à explorer les limites des normes sociales sans que cela leur porte préjudice (voir par exemple Lévi & Schmitt : 1996).

l'ensemble des carrières dessinées par les institutions délivrent un sens social à la désillusion et prémunissent les jeunes contre toute « disqualification sociale (Paugam : 1991).

Vers des dispositifs préventifs individualisés

Les analyses du chapitre IV sur les périples des jeunes sortis des trajectoires institutionnalisées ainsi que celles qui ont porté précédemment sur les nouvelles formes de régulation de cette partie de la jeunesse, appellent cependant à questionner en partie la stratégie sociale préventive visant à s'appuyer sur des mécanismes collectifs (sélection scolaire, filières professionnelles institutionnalisées) pour assurer une reproduction sociale non problématique. Lorsque ces dispositifs collectifs permettaient de réguler le passage à la vie professionnelle pour une majorité des jeunes, les « coolers » que sont les travailleurs sociaux n'intervenaient que marginalement pour des jeunes qui ne parvenaient pas à intégrer les normes sociales. Le contexte que nous avons brossé dans ce chapitre et dans le chapitre précédent laisse apparaître cependant une toute autre réalité.

Nous avons pu en effet constater combien les jeunes qui sortaient des trajectoires institutionnelles en interrompant une formation ou en restant en marge du système de formation tentaient de trouver un équivalent à leurs aspirations hors des chemins reconnus par les institutions. Parallèlement, le présent chapitre a montré comment un certain nombre d'intervenants sociaux inventaient une forme d'accompagnement dont l'objectif était de mobiliser un certain nombre d'acteurs institutionnels autour des projets individuels des jeunes. Autrement dit, face à ces situations hors-institutions, les dispositifs préventifs collectifs ne jouent plus leur rôle, au niveau macrosociologique, de reproduction sociale et, au niveau microsociologique, d'ajustement des espérances subjectives aux chances objectives. En revanche, le travail de régulation observé dans ce chapitre a mis à jour un processus social de « cooling out » d'une autre nature. Comme de plus en plus de jeunes sortent à un moment donné des carrières professionnelles toutes tracées, on peut dire que les dispositifs collectifs n'assurent plus aujourd'hui pour tous les jeunes cette fonction de prévention et d'encadrement social des déceptions individuelles. Tout un ensemble de « coolers » ont été par conséquent inventés dans les années 90 aussi bien à l'intérieur des institutions traditionnelles (les conseillers aux apprentis dans les écoles professionnelles par exemple) que hors de celles-ci (dont Job Service est l'exemple dans notre contexte local) pour faire face à des crises individuelles qui n'avaient pas d'expression sociale possible¹. Toutefois, ces acteurs du cooling out ont petit à petit reconstitué des mécanismes préventifs (le dispositif mis en place autour de la situation de Marie-Anne en est un exemple) tournés vers chaque individu dans sa particularité. L'institutionnalisation de ces dispositifs, que nous avons observée dans ce travail, nous autorise à dire que nous assistons à la mise en place d'une stratégie préventive différente en marge des mécanismes collectifs qui prévalaient jusqu'ici. Par comparaison, ces dispositifs préventifs sont *individualisés* dans le sens où ils offrent aux jeunes des récits d'eux-mêmes ancrés à la fois dans leurs aspirations profondes (la « voix intérieure d'Elias ») et dans la réalité du monde du travail. Cette approche personnalisée, en retraduisant les trajectoires atypiques des jeunes en

¹ Les catégories de « chômeur » ou « jeune en rupture de formation » ne fournissent en effet pas d'éléments d'identification positive pour les jeunes.

« projets professionnels », opère une sorte d'alchimie sociale consistant à pallier l'absence de catégories collectives d'identification par un engagement individuel et à ramener les aspirations des jeunes à ce qui est le plus probable pour eux. Ainsi, s'institutionnalise à travers les pratiques analysées ci-dessus une stratégie préventive du processus de cooling out d'un autre type.

Vers une conclusion : modèle d'intégration et différences sociales

Ce parcours au sein d'une institution somme toute très particulière, nous a donné l'opportunité d'entrer dans un espace de vie professionnelle aux multiples facettes. Nous avons pu voir que les acteurs de Job Service tentaient de s'inscrire là où des ruptures biographiques correspondent à des ruptures de reconnaissance sociale. Cela les amène à circuler dans des « espaces intermédiaires » -comme les nomment Laurence Roulleau-Berger en parlant des jeunes (Roulleau-Berger : 1991) – entre le monde de la formation, le monde des entreprises et le monde du travail social afin de trouver des « solutions » pour les jeunes qu'ils rencontrent. Nous avons vu également que ce travail de régulation *collectif* appelé insertion, qui existe sous d'autres formes ailleurs en Suisse et dans toute l'Europe, s'appuyait paradoxalement sur une conception *individualisante* du passage à la vie professionnelle. En écho à ce que nous esquissions en introduction de ce travail, nous pourrions dire que cette forme de régulation de la jeunesse dont le travail de Job Service constitue un exemple fort est une réponse à l'émergence de ce *self-concept* décrit par Paul Willis à la fin des années 70 (Willis : 1977, p.177). L'équation de cet auteur était la suivante : si tous les jeunes intériorisent l'idée qu'ils peuvent découvrir leur propre potentiel et des compétences spécifiques à déployer dans le monde du travail, un certain nombre d'entre eux vont se confronter à une division du travail et à un cloisonnement du marché de l'emploi qui laisse peu de place à la réalisation de soi. L'intuition de Paul Willis était juste sur deux points. Premièrement, l'« éthique de réalisation de soi » (Lalive d'Epinaï : 1988) s'est très largement répandue dans toutes les couches sociales composant la jeunesse. Ensuite, le système du travail, composé de la formation professionnelle et des entreprises, s'est réorganisé et restructuré de manière radicale rendant obsolètes et inopérantes les anciennes stratégies de classes pour se construire autour d'une vie professionnelle. *Comment donc, dans ces conditions, les aspirations individuelles des jeunes se rapprochent-elles des nouvelles exigences du monde du travail et comment ces derniers accèdent-ils au marché de l'emploi ?*

Ce que nous avons pointé au fil des analyses de ce travail peut se résumer en fin de compte à la chose suivante. Nous avons observé la rencontre entre la confrontation individuelle des jeunes à la construction de leur trajectoire en devenir et le double travail des conseillers de Job Service qui visait d'une part l'aménagement de solutions pour les jeunes en intervenant sur l'environnement social et d'autre part, la régulation ou la « modulation » de leurs comportements et de leurs récits pour qu'ils se conforment aux possibilités du monde professionnel. Porter notre regard sur ce petit monde local nous a permis de comprendre comment se tissaient des relations avec le monde du travail autrement que par des mécanismes de transmission-reproduction sociale collectifs qui font aujourd'hui défaut pour accompagner cette condition passagère de la jeunesse. Le système de formation, dans ses restructurations incessantes apparaît plus, pour les jeunes rencontrés, comme un marché des droits de préemption sur le monde du travail que comme pourvoyeur d'un sens

professionnel¹. De même, leurs parents sont souvent désemparés pour les guider dans l'approche d'un monde professionnel dont ils maîtrisent souvent mal les règles et dont ils rejettent parfois les derniers développements². Un certain nombre de jeunes sortent donc des cadres institutionnels qui leur sont destinés pour tenter de construire eux-mêmes un sens qui ne leur est plus transmis de l'extérieur. Nous assistons donc à une individualisation des trajectoires dans le sens où celles-ci s'éloignent de celles du reste de la cohorte ou de la génération sociale à laquelle les jeunes appartiennent. Individualisation veut également dire qu'un certain nombre de jeunes ne partagent pas le même parcours que leurs contemporains de même origine sociale ou de même « origine scolaire ». Pourtant, au cours de leurs périples, ces jeunes rencontrent d'autres formes de contrôle et d'accompagnement plus souples et moins disciplinaires qui en appellent à des principes de régulation et à une conception de l'intégration professionnelle qu'on peut qualifier de nouvelles. Tendues vers l'objectif de faire accéder les jeunes à une certaine « autonomie », ces nouvelles formes institutionnelles reconnaissent des parcours individuels en rupture tout en tentant de les réguler pour qu'ils se réinscrivent dans des filières professionnelles acceptables. Tout en constatant les signes de déclin du modèle collectif d'intégration professionnelle qui prévalait jusqu'ici, nous avons également vu se dégager les prémises d'un nouveau modèle individualisé qui s'aligne en quelque sorte sur les dernières propositions du capitalisme³.

D'un modèle d'intégration professionnelle...

L'autonomisation plus grande du monde économique, consécutive aux bouleversements qu'il a connus depuis les années 70, a certainement contribué à défaire le modèle d'intégration professionnelle collectif qui régissait auparavant l'accès des individus aux différents secteurs du monde du travail. La triangulation réunissant entreprises, associations professionnelles et système de formation et qui était parvenue à définir un continuum de professions destinées à socialiser les jeunes à des segments spécialisés du monde du travail, ne permet plus aujourd'hui de rassembler sous son joug, l'ensemble de ce monde économique qui s'est considérablement restructuré et diversifié. Bien sûr, ce compromis n'est pas mort et il continue d'assurer la régulation d'une partie du marché du travail local. Mais il ne couvre plus l'ensemble des accès au monde du travail pas plus qu'il ne garantit la permanence d'un modèle d'intégration professionnelle qui ne fait plus sens collectivement puisqu'il ne réunit plus la majorité autour de la même idée de la participation de tous au progrès.

Si les changements récents du monde économique contribuent à faire vaciller ce compromis, ils ne seraient pas aussi efficaces symboliquement si ils ne s'accompagnaient pas de propositions et d'un cadre d'interprétation qui les fait advenir dans un certain sens seulement. Le nouvel esprit du capitalisme, en colportant une autre manière d'attacher

¹ « Professionnel » étant entendu ici en tant que forme particulière d'engagement dans le monde social. Une des dimensions de cet engagement étant la reconnaissance de l'utilité sociale ou de la place d'une activité de travail en tant qu'action sur le monde.

² C'est le sens des analyses de Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans *Retour de la condition ouvrière* que de montrer comment les ouvriers vont jusqu'à décourager leurs enfants de suivre leurs pas tant ils rejettent ce monde qu'ils ont fréquenté leur vie durant et qu'ils ne reconnaissent plus.

³ Sur ces nouvelles propositions du capitalisme, je m'appuierai en particulier sur les ouvrages de Eve Chiapello & Luc Boltanski (1999) et de Pierre-Michel Menger (2003).

l'individu au travail, renvoie dans le passé l'organisation du monde du travail autour de groupes professionnels (ouvriers, mécaniciens, employés de banque, etc.) et de distinctions symboliquement structurantes (manuels/ intellectuels, cols bleus/ cols blancs, etc.). Autrement dit, la nouvelle « figure du professionnel » (Menger : 2003) - dont l'apparition remonte aux nouvelles théories du management des années 90 destinées à mobiliser cadres et employés dans le développement optimal des organisations économiques (Boltanski & Chiapello : 1999) – tout en justifiant le sens dans lequel sont réorganisées les entreprises, remet profondément en question l'équilibre et l'ordre institutionnel qui régissait l'accès des nouvelles générations au monde du travail. Cette nouvelle « figure du professionnel », qui s'introduit et s'établit au cœur des pratiques et des théories de l'organisation et de la gestion du travail, s'insinue également dans toutes les politiques des institutions qui balisent les chemins d'accès à la vie professionnelle. Dans l'école tout d'abord où « l'équivalent-travail » devient la mesure et la justification de la sélection scolaire et donc des échecs individuels (Dubet : 1997) : c'est par l'effort fourni que se justifie la position d'un élève dans la hiérarchie scolaire. Dans le système de formation ensuite qui se restructure vers le haut en suivant une logique de marché afin d'offrir la possibilité aux jeunes de se construire un parcours de formation individualisé, sur mesure. Dans une part grandissante du monde économique enfin où la mise à jour de ses compétences et l'adaptation-flexibilité sont devenues les conditions de possibilité d'une mobilité sociale ascendante. La rhétorique de la compétence permet en effet de maintenir une continuité individuelle là où les parcours seraient discontinus. En même temps, elle instrumente les pratiques managériales d'individualisation de l'attachement des individus à l'entreprise et « fait émerger de nouvelles formes de l'appariement entre l'individu et son travail (Menger : 2003, p.81) ». Le « salarié-entrepreneur » devenant la figure la plus aboutie de ce professionnel nouvelle formule.

...A l'autre

Face à la diffusion comme par capillarité de ce nouveau langage dominant et des pratiques qui l'accompagnent dans l'ensemble du corps social, nous avons vu émerger de nouvelles formes institutionnelles - observées en particulier à travers l'activité de Job Service¹ - qui dessinaient en creux les contours d'un nouveau modèle d'intégration professionnelle. Lorsque nous parlons de *modèle d'intégration professionnelle*, nous comprenons à la fois les modes d'organisation sociale du passage des jeunes à la vie professionnelle et l'ordre symbolique mobilisé pour justifier de ces modes d'organisation. Il s'agit donc bien d'une « mise en forme d'activités » au sens où l'entendent Claude Dubar et Pierre Tripier (1998, p. 15). Ainsi, on ne considère plus – dans le nouveau modèle - le passage de la jeunesse comme un temps d'apprentissage d'un ensemble de qualifications nécessaires à la participation à un ordre social donné et à un monde professionnel spécialisé, mais comme un temps d'acquisition des compétences indispensables à l'adaptation individuelle à un monde changeant. Parallèlement, le sens de l'engagement dans la vie professionnelle n'est plus donné par la participation à une œuvre collective dans laquelle chacun, quelque soit sa position, aurait sa part de responsabilité. Il viendrait plutôt de la recherche d'une

¹ Nous avons vu tout au long de ce travail, que l'institution Job Service concentrait dans l'espace de ses activités des questionnements qui étaient présents partout ailleurs dans le champ de régulation de la jeunesse.

adéquation entre des qualités particulières possédées par chacun et un type d'activité sociale accessible, susceptible de faciliter leur accomplissement. En dernier lieu, c'est donc à l'individu lui-même de construire le sens de sa participation au monde professionnel à partir de l'offre de formation et l'offre symbolique à sa disposition (littérature sur les carrières professionnelles, organes de conseils spécifiques à la vie professionnelle, etc.).

Les propositions d'intervention de Job Service et de toutes les institutions qui en viennent à reconsidérer leur rôle face aux jeunes, essaient donc de reconstruire des modalités d'accompagnement qui prennent en compte, sans encore en connaître tous les rouages, les nouvelles données du marché du travail. Ces pratiques sociales entretiennent un double rapport avec la nouvelle « figure du professionnel ». En tentant de réguler et de trouver des solutions à l'exclusion engendrée par les changements du monde du travail et l'idéologie dominante qui lui donne corps, elles façonnent une sorte de contre-point à ce formatage. Mais en même temps, les solutions défendues prennent appui sur cet horizon des changements du monde du travail comme un donnée à laquelle il faut s'adapter. Ainsi, l'observation de et la participation à Job Service nous ont permis de découvrir un travail continu de traduction de la complexité du monde dans les catégories de l'institution. Les acteurs de Job Service n'appliquent pas tel quel le modèle dominant dans leurs pratiques de travail social pas plus qu'ils ne se plieraient aux exigences d'un monde du travail qui serait tout entier dirigé par les nouvelles pratiques managériales. Mais ils réinscrivent de manière continue « l'agir » et leurs sensations quotidiennes face à ce qu'ils saisissent dans les rencontres avec les jeunes, les travailleurs sociaux ou les acteurs d'entreprises dans le langage. Langage qui est un bricolage constant de concepts tirés - en fonction des moments et du public auquel on s'adresse - de la gestion des ressources humaines, de la sociologie ou encore des théories du travail social. Cet assemblage de diverses références dans les pratiques langagières de l'institution tourne toujours autour de points nodaux qui structurent l'horizon symbolique de ses activités : l'offre de travail, la jeunesse dans son ensemble et le public-cible auquel veut s'adresser prioritairement l'institution (chapitre II). L'offre de travail étant centrale dans cette activité de mise en mots de la jeunesse et des jeunes « à aider », les acteurs s'y adaptent et ajustent en même temps leurs activités au nouvel « esprit » qui traverse le monde économique.

Deux éléments viennent à l'appui de cette idée. Premièrement, nous avons constaté une certaine homologie entre la logique de recrutement du personnel qui prévaut à Job Service (logique des compétences et non des qualifications dans le travail social) et la « figure du professionnel » telle qu'elle vient d'être décrite. De ce fait, les acteurs de Job Service reproduisent d'une certaine manière leur propre logique d'inscription sur le marché du travail dans leurs interventions auprès des jeunes. D'autre part, nous avons pu voir que la définition du travail social de l'institution avait évolué au cours du temps. Il ne s'agit plus aujourd'hui de « réintégrer » les jeunes marginaux dans des *institutions* aux contours bien définis (école professionnelle, apprentissage, usine), mais de les réinscrire (« réinsérer ») dans des *parcours* professionnels possibles. La différence est de taille, puisque le travail social ne consiste plus à discipliner les jeunes afin qu'ils intériorisent les règles supposées homogènes du monde du travail, mais à moduler leurs récits de soi afin qu'ils se conforment à des filières professionnelles possibles. Autrement dit, les interventions sociales ne sont plus seulement comprises comme des efforts pour fournir aux jeunes une *identité institutionnelle* (apprenti, étudiant, travailleur), mais pour les amener vers une *identité narrative* (Dubar : 2000) susceptible d'entrer en résonance avec des carrières

professionnelles socialement formatées. En cela, l'activité de travail social construit un modèle d'intégration professionnelle individualisé tout à fait homologue à la « figure du professionnel » dont nous parlions précédemment. Il constitue en quelque sorte « l'encastrement social » de l'individualisation et de la « remarkandisation » de la relation des individus au monde du travail. En tentant de transmettre aux jeunes des « ethnométhodes » susceptibles de les faire accéder à la compréhension des diverses situations qu'ils rencontrent dans leur parcours d'accès à la vie professionnelle, les acteurs de Job Service entérinent et participent à diffuser des comportements en phase avec la nouvelle figure du professionnel. Mais en même temps, en œuvrant pour ramener tous les jeunes vers cette nouvelle norme d'attachement au travail, ils contribuent à la réduction des inégalités d'accès au marché du travail. C'est en fin de compte sur ce paradoxe que s'invente un nouveau modèle d'intégration professionnelle individualisé. Il faut alors se demander comment les clivages sociaux traditionnels – construits autour de l'origine sociale, du sexe et du niveau de formation – se redessinent à travers cette façon de considérer et d'organiser l'entrée dans la vie professionnelle.

Les points d'ancrage de nouvelles différences sociales

Le point de vue privilégié dans cette recherche nous aura permis de comprendre les logiques d'actions d'une institution locale dont le travail, spécialisé sur les jeunes relégués par les exigences actuelles du marché du travail et du système de formation, réfère en réalité au cœur du modèle d'intégration professionnelle suisse. Si l'essentiel de cette intégration ne se réalise plus par l'entremise des groupes professionnels qui disent d'eux-mêmes l'appartenance et la position dans la hiérarchie sociale, comment les différences d'accès au monde du travail se redéfinissent-elles ? Nous avons constaté que le devenir social des jeunes était surtout redevable de leur trajectoire et de la relation aux institutions conventionnelles que celle-ci leur permettait de construire. Mais au-delà de cet aplatissement des différences sociales due à l'individualisation des parcours d'entrée dans la vie professionnelle, nous avons pu saisir des disparités importantes qui se donnent à voir dans l'analyse même des trajectoires. Des points d'ancrage de ces différences ont ainsi pu être dégagés à la fois dans la considération des trajectoires objectives et des trajectoires subjectives¹.

Dans les *trajectoires objectives* tout d'abord, les séquences qui séparent les événements institués ne répondent pas au même calendrier d'entrée dans la vie professionnelle d'un jeune à l'autre. En d'autres termes, le temps social ne revêt pas la même signification ni ne correspond à la même urgence selon l'origine sociale des jeunes. La « pression à s'insérer » est par exemple beaucoup plus importante dans les milieux populaires qu'elle ne l'est dans les classes moyennes à fort capital culturel. Ces dernières pouvant en effet s'appuyer, devant l'allongement du passage à la vie professionnelle, sur le modèle culturel de la jeunesse bourgeoise. Les choix (et non-choix) des jeunes au cours de leurs périodes sont donc tributaires de ces sortes de calendriers de classes qui sont plus ou moins adaptés aux nouvelles conditions d'accès à la vie adulte et au travail. D'autre part, la continuité vs discontinuité des parcours des jeunes n'obtient pas la même approbation sociale selon leur contenu et la forme sous laquelle ils se présentent. Les jeunes intérimaires ou les jeunes

¹ Distinction opérée par Dubar et Demazière (1997).

ayant interrompu leur formation ne bénéficient pas de la même considération sur le marché du travail que les étudiants qui font de l'« année sabbatique » un temps d'apprentissage venant compléter leur capital-compétences. Autrement dit, certaines discontinuités relèvent de la casuistique ou « l'handicapologie sociale (Castel : 1995) » alors que d'autres se rapprochent de l'idéal du professionnel attendu par les nouvelles pratiques managériales. « Compétence » et « insertion » sont les deux faces d'un même souci social d'unifier des parcours qui présentent des discontinuités. Il va sans dire que l'utilisation de l'une ou l'autre de ces ressources langagières pour qualifier les itinéraires des jeunes n'a pas les mêmes conséquences sociales.

Si les différences sociales s'impriment fortement sur les trajectoires objectives des jeunes, elles structurent également le rapport que ces derniers entretiennent avec leurs parcours. Les *trajectoires subjectives* sont ainsi comprises comme la manière dont les jeunes rendent compte, assemblent et agencent les événements de leur parcours. Elles ont donc à faire avec l'idée de subjectivation (Dubet : 1994) ou de mise en récit (Ricoeur) de soi. Tout au long de cette recherche¹, nous avons mis en évidence le travail de reformulation et de conformation des récits des jeunes opéré par les acteurs de Job Service. Ce travail ne montrait rien d'autre qu'une tentative de faire accéder tous les jeunes à une certaine façon de se dire en lien avec le travail. En ce sens, nous avons vu que les jeunes développaient des rapports différents à ce langage dominant (à travers leurs silences, leurs prises de rôle, leur mépris des formes de l'entretien, etc.) tout comme ils n'avaient pas accès aux mêmes ressources symboliques pour se dire et faciliter l'expression de soi face aux acteurs institutionnels (expression de leurs sentiments, de leur intériorité, de leurs « projets », etc.). Autrement dit, tous ne disposent pas de la même facilité d'accès à cette *sémantique du self* qui est au cœur du nouveau modèle d'intégration professionnelle.

Nous rejoignons dans cette problématique la question plus générale des « institutions de l'individu (Kaufmann : 2001) » que nous abordions en fin de chapitre III. En reconsidérant cette question à la lumière de ces nouveaux points d'ancrage des différences sociales, on peut avancer deux hypothèses. La première concerne la socialisation secondaire des jeunes et la transmission familiale. La seconde a trait au nouveau régime de justification des différences qui tend à se mettre en place dans notre pays. En premier lieu donc, s'il on prend pour acquis l'individualisation des parcours d'entrée dans la vie professionnelle, on peut se demander pourquoi la liberté de choix qui l'accompagne et l'exigence de réalisation de soi ne se manifestent pas pour tous par une émancipation et une révélation de soi à soi. D'une part, il ne faut pas oublier une donnée intangible qui est celle de la croissance et du volume d'emplois existants dans un pays. Il paraît clair, pour la génération sociale considérée dans ce travail, que le rétrécissement des possibilités globales offertes par le marché de l'emploi affecte l'ensemble des individus qui ont fait leurs premiers pas dans l'accès à la vie professionnelle durant les années 90. Cette lucarne historique défavorable se répercutera sur les trajectoires de vie de toutes les cohortes concernées (Chauvel : 1998) et se répercute déjà sur leurs capacités à se projeter dans l'avenir autour d'une carrière professionnelle possible. Mais si la possibilité de se constituer une carrière sur mesure n'est pas accessible pour tous de la même manière, c'est aussi parce que les instruments de révélation de soi et par conséquent d'unification de la diversité des expériences vécues par les individus s'alimentent à « l'idéologie égocéphalocentrique (Kaufmann : 2001) ». Cette

¹ En particulier dans les chapitres III et IV.

dernière constitue une valeur forte des classes moyennes et supérieures pour lesquelles l'intérêt personnel domine l'engagement dans le monde social (Laval : 2003, p. 188ss). En revanche, elle n'apparaît que secondairement, ou seulement sous la forme d'aspirations aux modes de vie de la classe moyenne, dans les classes populaires pour lesquelles l'identification collective joue un rôle beaucoup plus important dans la socialisation des jeunes¹. Pour ce qui a trait à l'intégration professionnelle, la nouvelle figure du professionnel, la logique du choix individuel et l'éthique de réalisation de soi sont des contraintes sociales face auxquelles les jeunes n'ont pas le même pouvoir d'action de par les ressources sociales et culturelles qu'ils ont à disposition. Si l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle n'est plus médiée par leur milieu culturel d'origine qui assurait auparavant une certaine forme de reproduction sociale², ce dernier constitue toujours pour les individus, le répertoire culturel essentiel duquel ils tirent leurs ressources pour faire face au monde du travail. En ce sens, on peut faire l'hypothèse d'une surreprésentation des classes ouvrières dans les institutions de l'individu qui ont partie liée avec l'Etat et qui interviennent dans le travail de raccommodement du moi ou du travail pour constituer autrui en individu « autonome », puisque leurs anciennes pratiques culturelles ne les aident plus à faire face au changement des codes sociaux nécessaires à l'accès à une vie professionnelle valorisante.

La seconde hypothèse que l'on est en droit de soulever au terme de ce travail a partie liée avec les conditions de l'intégration de tous en Suisse et au régime de justification des différences. Le nouveau modèle d'intégration professionnelle que nous avons essayé de décrire tout au long de cet ouvrage nous amène à reconsidérer la manière dont les individus sont conviés à participer à l'ensemble social. En s'appuyant sur les quatre « types culturels » définis par Mary Douglas (1995 : p. 143-145), nous pouvons dire que l'émergence de nouveaux modes d'organisation du passage des jeunes à la vie professionnelle fondés sur l'effort et la responsabilité personnels conduit à un déplacement d'une certaine « solution culturelle aux problèmes de la vie en commun (ibidem, p.145) » vers une autre. Les nouvelles institutions de l'individu³ remettent en question le type « hiérarchique » qui prévalait auparavant en Suisse dans les modes d'organisation de la collectivité. L'intégration fonctionnelle (quasi durkheimienne) des individus dans l'ordre social au travers de l'appartenance à des groupes professionnels et autour du but collectif du progrès (Lalive d'Epinaï : 1999) se fragilisant de manière continue depuis le début des années 90, de nouvelles manières d'envisager l'attachement des individus à l'ensemble social voient le jour et participent à précipiter l'effondrement de cet ancien type culturel. C'est ce que nous avons pu constater en ce qui concerne le modèle d'intégration professionnelle des jeunes qui, en mobilisant les individus avant la collectivité, affaiblit l'engagement de groupe tout en maintenant fermes les barrières formelles dans l'accès au cœur du monde du travail. Autrement dit, on peut affirmer, en suivant Mary Douglas, que les exigences des groupes (et des groupes professionnels en particulier) sur leurs membres s'affaiblissent en même temps que se recomposent les exigences des entreprises et les

¹ Voir par exemple sur ce point Paul Willis (1977 et 2000).

² A travers la fréquentation de lieux, clubs, groupements relativement homogènes en particulier.

³ Comprises ici, comme nous venons de le voir, en tant que modalités sociales d'unification des expériences éclatées des individus. Les idées de « compétences » et d'« insertion » représentent ici deux façons, socialement déterminées, d'unifier ce que les individus concrets vivent de manière éclatée : discontinuité des parcours, diversité des sphères d'engagement, etc. (Lahire : 1998 ; Kaufmann : 2001)

modes d'accès au marché du travail sans laisser pour autant plus de place à la négociation interindividuelle informelle. Il serait aisé d'analyser la situation actuelle comme un glissement vers le type culturel de « l'isolement », si aucun instrument de régulation n'existait pour contrôler et accompagner l'entrée des jeunes générations dans une vie professionnelle marquée du sceau de l'autonomie.

Le terrain d'enquête proposé ici aura au moins montré ou essayé de dégager les processus par lesquels un ensemble d'acteurs inventent quotidiennement et localement des solutions sociales et cognitives pour résoudre des « problèmes » (Cicourel : 2002). Ces « problèmes » sont sans aucun doute une traduction locale des mouvements de fonds qui affecte la condition de jeunesse aujourd'hui. En cela, ce travail, je l'espère, aura contribué à dénaturer les « catégories » dominantes sous lesquelles on tend à penser les jeunes en Suisse et à comprendre inversement les conditions qui font de leur existence aujourd'hui un enjeu social majeur.

Bibliographie

- ASTIER ISABELLE, 1997, *Revenu minimum et souci d'insertion*, Paris, Desclée de Brouwer.
- AUTÈS MICHEL, 1999, *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod.
- BALAZS GABRIELLE, FAGUER JEAN-PIERRE, 1979, « Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 26-27, pp.49-55, Paris.
- BALAZS GABRIELLE, FAGUER JEAN-PIERRE, LAROCHE FRANÇOISE, 1997, *Bilan des travaux sur les jeunes et l'emploi : 1960-1975*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- BAUDELLOT CHRISTIAN, ESTABLET ROGER, 2000, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Ed. du Seuil.
- BEAUD STÉPHANE, PIALOUX MICHEL, 1999, *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BECK ULRICH, 1997, *Kinder der Freiheit*, Frankfurt, Suhrkamp.
- BECKER HOWARD S., 1988, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion.
- BECKER HOWARD S., 2002, *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte & Syros.
- BERGER PETER, LUCKMANN THOMAS, 1992, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- BOLTANSKI LUC, THÉVENOT LAURENT, 1991, *De la justification ; les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BOLTANSKI LUC, CHIAPELLO EVE, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU PIERRE, CHAMBOREDON JEAN-CLAUDE, PASSERON JEAN-CLAUDE, 1968, *Le métier de sociologue*, La Haye, Mouton.
- BOURDIEU PIERRE, 1979, *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Ed. de Minuit.
- BOURDIEU PIERRE, 1984, *Questions de sociologie*, Paris, Ed. de Minuit.
- BOURDIEU PIERRE, 1992, *Réponses : pour une anthropologie réflexive*, Paris, Ed. du Seuil.
- BOURDIEU PIERRE, 1993, *La misère du monde*, Paris, Ed. du Seuil.
- BOURDIEU PIERRE, 1997, *Médiations pascaliennes*, Paris, Ed. du Seuil.
- BOURDIEU PIERRE, 2000, *Propos sur le champ politique*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- BOURDIEU Pierre, 2001, *Science de la science et réflexivité*, Paris, Editions Raisons d'agir.
- BÜTSCHI DANIELLE, CATTACIN SANDRO, 1994, *Le modèle suisse du bien-être*, Lausanne, Réalités sociales.

- CAILLÉ ALAIN, 2000, *Anthropologie du don : le tiers paradigme*, Paris, Desclée de Brouwer.
- CASTEL ROBERT, 1992, « Les deux sens du social » in KARSZ SAÛL, *Déconstruire le social*, Paris, L'Harmattan (cahiers de pratiques sociales), pp. 125-136.
- CASTEL ROBERT, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL ROBERT, 1998, *Sorties de toxicomanie*, Fribourg, Ed. Universitaires de Fribourg.
- CASTEL ROBERT, HAROCHE CLAUDINE, 2001, *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Fayard.
- CAVALLI ALESSANDRO, GALLAND OLIVIER (sous la direction de), 1993, *L'allongement de la jeunesse*, Arles, Actes Sud.
- CHAUVEL LOUIS, 1998, *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, Puf.
- CHOPARD JEAN-NOËL (sous la direction de), 2000, *Les mutations du travail social*, Paris, Dunod.
- CICOUREL AARON V., 1981, « Notes on the integration of micro- and macro-levels of analysis », in Cicourel Aaron C. and Knorr-Cettina Karin D. (eds), *Advances in Social Theory and Methodology : toward an integration of Micro and Macro Sociologies*, Boston, London, Henley, Routledge and Kegan Paul, pp.51-80.
- CICOUREL AARON V., 2002, *Le raisonnement médical, une approche socio-cognitive*, Paris, Ed. du Seuil.
- COENEN-HUTHER JACQUES, 1995, *Observation participante et théorie sociologique*, Paris, L'Harmattan.
- CROZIER MICHEL, FRIEDBERG ERHARD, 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.
- DE CERTEAU MICHEL, 1975, *L'écriture de l'histoire*, Paris, Gallimard.
- DEMAZIÈRE DIDIER, DUBAR CLAUDE, 1998, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Paris, Nathan.
- DONATI MARIO, 1999, « Mobilité à l'intérieur du système de formation et transitions vers le travail », in HANSEN HANJA, *Bildung und Arbeit – Das Ende einer Differenz ? = Formation et emploi – la fin d'une distinction ?*, Aarau, Bildung Sauerländer.
- DONZELOT JACQUES, 1994 (1^{ère} édition 1984), *L'invention du social : essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Ed. du Seuil.
- DONZELOT JACQUES, ROMAN JOËL, « A quoi sert le travail social ? 1972-1998 : les nouvelles donnes du social », *Esprit*, Vol. 3-4, mars-avril 1998.
- DOUGLAS MARY, 1995, « Justice sociale et sentiment de justice, une anthropologie de l'inégalité » in JOËLLE AFFICHARD ET JEAN-BAPTISTE DE FOUCAULD, *Pluralisme et équité : la justice sociale dans les démocraties*, Paris, Esprit, pp. 123-150.
- DOUGLAS MARY, 1999, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte & Syros.

- DUBAR CLAUDE, 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales & professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- DUBAR CLAUDE, TRIPIER PIERRE, 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- DUBAR CLAUDE, 2000, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, Puf.
- DUBET FRANÇOIS, 1987, *La galère : jeunes en survie*, Fayard, 1987.
- DUBET FRANÇOIS, LAPEYRONNIE DIDIER, 1992, *Les quartiers d'exil*, Paris, Ed. du Seuil.
- DUBET FRANÇOIS, 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Ed. du Seuil.
- DUBET FRANÇOIS, 1997, « Le travail comme équivalent démocratique du jugement scolaire », in ION JACQUES, PERONI MICHEL (coordonné par) *Engagement public et exposition de la personne*, Paris, Ed. de l'Aube.
- DUBET FRANÇOIS, MARTUCELLI DANILO, 1998, *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Ed. du Seuil.
- DUBET FRANÇOIS, 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Ed. du Seuil.
- DURKHEIM EMILE, 1981, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Puf (20^e édition).
- ECKMANN-SAILLANT MONIQUE, BOLZMAN CLAUDIO, DE RAHM GÉRARD, 1994, *Jeunes sans qualification : trajectoires, situations et stratégies*, Genève, Editions IES.
- EHRENBERG ALAIN, 1998, *La fatigue d'être soi*, Paris, Odile Jacob.
- ELIAS NORBERT, 1991, *La société des individus*, Paris, Fayard.
- ESPING-ANDERSEN GOTA, 1999, *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Puf (1990 pour l'édition anglaise).
- EYMARD-DUVERNAY FRANÇOIS, MARCHAL EMMANUELLE, 1997, *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- FABIANI JEAN-LOUIS, 2001, « L'expérimentation improbable », in DE FORNEL MICHEL, OGIEN ALBERT, QUÉRÉ LOUIS, *L'ethnométhodologie : une sociologie radicale*, Paris, La Découverte, pp. 277-296.
- FAVRET-SAADA JEANNE, 1977, *Les mots, la mort, les sorts*, Paris, Editions Gallimard.
- FOUCAULT MICHEL, 1975, *Surveiller et punir*, Paris, Editions Gallimard.
- FRIBOULET JEAN-JACQUES ET AL., 1997, *Les chômeurs en fin de droit dans le canton de Fribourg : état des lieux et analyse prospective : synthèse du rapport de recherche*, Fribourg, Université de Fribourg.
- GALLAND OLIVIER, 1997, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, A. Colin.
- GARFINKEL HAROLD, 1967, *Studies in ethnomethodology*, Prentice Hall, Englewoods Cliffs, N.J.
- GAULEJAC VINCENT DE, ROY SHIRLEY (sous la direction de), 1993, *Sociologies cliniques*, Paris, Desclée de Brouwer.
- GIDDENS ANTHONY, 1987, *La constitution de la société*, Paris, Puf.

- GIDDENS ANTHONY, 1991, *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge, Polity Press.
- GODBOUT JACQUES, 1992, *L'esprit du don*, Paris, La Découverte.
- GOFFMAN ERVING, 1952, « On Cooling the Mark Out : Some Aspects of Adaptation to Failure », *Psychiatry*, Vol. 15, n°4, pp. 451-463.
- GOFFMAN ERVING, 1968, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Ed. de Minuit.
- GOLBERT LAURA, KESSLER GABRIEL, 2001, « Cohesión social y violencia urbana. Un estudio exploratorio en la Argentina a fines de los 90 », en VAISTOS C., *Cohesión social y gobernabilidad económica*, Buenos Aires, EUDEBA/ PNUD.
- GRANOVETTER MARK, 2000, *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer.
- HERREROS GILLES, 2002, *Pour une sociologie d'intervention*, Ramonville-St-Agne, Erès.
- ION JACQUES, 1998, *Le travail social au singulier*, Paris, Dunod.
- JOAS HANS, 1999, *La créativité de l'agir*, Paris, Ed. du Cerf.
- JOSEPH ISAAC, 1998, *Erving Goffman et la microsociologie*, Paris, Puf.
- KAUFMANN JEAN-CLAUDE, 1997, *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan.
- KAUFMANN JEAN-CLAUDE, 2001, *Ego : pour une sociologie de l'individu*, Paris, Nathan.
- KAUFMANN LAURENCE, QUÉRÉ LOUIS, 2001, « Comment analyser les collectifs et les institutions ? » in DE FORNEL MICHEL, OGIEN ALBERT, QUÉRÉ LOUIS, *L'ethnométhodologie : une sociologie radicale*, Paris, La Découverte, pp. 361-390.
- KESSLER GABRIEL, 2002, « De proveedores, amigos, vecinos y barderos : acerca de trabajo, delito y sociabilidad en jóvenes del Gran Buenos Aires » in BECCARIA LUIS ET AL., *Sociedad y Sociabilidad en la Argentina de los 90*, Buenos Aires, Ed. Biblos.
- LAHIRE BERNARD, 1998, *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*, Paris, Nathan.
- LAHIRE BERNARD, 2002, *Portraits sociologiques : dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan.
- LALIVE D'EPINAY CHRISTIAN, 1999, « La société du travail et au-delà : vers l'invention d'un nouveau lien social » in Soulet Marc-Henry (éd.), *Le travail, nouvelle question sociale*, Fribourg, Editions Universitaires de Fribourg, pp.39-56.
- LAMONT MICHÈLE, 2002, *La dignité des travailleurs*, Paris, Presses de Sciences Po.
- LAVAL CHRISTIAN, 2003, *L'école n'est pas une entreprise : le néo-libéralisme à l'assaut de l'enseignement public*, Paris, Ed. de la Découverte.
- LÉVY RENÉ ET AL, 1997, *Tous égaux : de la stratification aux représentations*, Zürich, Seismo.
- LEVI GIOVANNI, SCHMITT JEAN-CLAUDE (sous la direction de), 1996, *Histoire des jeunes en Occident*, Paris, Ed. du Seuil.

- MANNHEIM KARL, *Le problème des générations*, Paris, Nathan.
- MARC PIERRE, 2001, *Quand juge le maître... : attentes du maître et origines socio-professionnelles des élèves*, Neuchâtel : Université de Neuchâtel Sciences de l'éducation.
- MAUGER GÉRARD, FOSSÉ CLAUDE, 1977, *La vie buissonnière : marginalité petite-bourgeoise et marginalité populaire*, Paris, Maspéro.
- MAUGER GÉRARD, 1990, « Postface » in MANNHEIM KARL, *Le problème des générations*, Paris, Nathan.
- MAUGER GÉRARD, 1998, « Peur de s'engager, peur de s'insérer » in CHARLOT BERNARD, GLASMAN DOMINIQUE (sous la direction de), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Puf.
- MENGER PIERRE-MICHEL, 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Le Seuil.
- NICOLE-DRANCOURT Chantale, ROULLEAU-BERGER Laurence, 2001, *Les jeunes et le travail : 1950-2000*, Paris, Puf.
- PAUGAM SERGE, 1991, *La disqualification sociale*, Paris, Puf.
- PHARO PATRICK, 1985, *Le civisme ordinaire*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- PINÇON MICHEL, PINÇON-CHARLOT MONIQUE, 1997, *Voyage en grande bourgeoisie : journal d'enquête*, Paris, Puf.
- PLOMB FABRICE, SCHAFFTER FRANÇOISE, 1997, *Les chômeurs de longue durée et en fin de droit. Enquête dans le canton du Jura*, Neuchâtel, Cahiers de l'institut de sociologie.
- PLOMB FABRICE, 2001, « Le chômage sans les jeunes ? La précarité des jeunes à l'épreuve des catégories institutionnelles » in BARTH YANN ET AL., *Le chômage en perspective*, Paris, L'Harmattan, pp.63-86.
- POMMEREAU XAVIER, 1996, *L'adolescent suicidaire*, Paris, Dunod.
- ROSANVALLON PIERRE, FITOUSSI JEAN-PAUL, 1996, *Le nouvel âge des inégalités*, Paris, Le Seuil.
- ROULLEAU-BERGER LAURENCE, 1991, *La ville-intervalle : jeunes entre centre et banlieue*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- ROUSSELET JEAN, 1974, *L'allergie au travail*, Paris, Ed. du Seuil.
- SALAS ROBERT ET AL, 1986, *L'invention du chômage : histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, Puf.
- SALAS DENIS, 1998, « Refonder l'Etat éducateur », *Esprit*, mars-avril 1998, pp. 174-188.
- SCHEHR SÉBASTIEN, 1999, *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, Puf.
- SCHULTHEIS FRANZ, 2001, « Du chômage à la précarité : vers une reconversion néo-libérale du statut de salarié », préface in BARTH YANN ET AL., *Le chômage en perspective*, Paris, L'Harmattan, pp.63-86.

- SCHNAPPER DOMINIQUE, 1999, *La compréhension sociologique : démarche de l'analyse typologique*, Paris, Puf.
- SCHWARTZ OLIVIER, 1990, *Le monde privé des ouvriers : hommes et femmes du Nord*, Paris, Puf.
- SCHWARTZ OLIVIER, « L'empirisme irréductible », postface à ANDERSON NELS, 1993, *Le Hobo*, Paris, Nathan, pp. 265-305.
- SENNETT RICHARD, 2000, *Le travail sans qualités : les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.
- SHELDON GEORGE, 1989, *Die Dynamik der Arbeitslosigkeit in der Schweiz : Schlussbericht zum Forschungsprojekt « Risiko und Dauer der Arbeitslosigkeit »*, Bern/ Stuttgart, P.Haupt.
- STRAUSS ANSELM, 1992, *La trame de la négociation : sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan.
- TABIN JEAN-PIERRE, 1998, « Chômeur ancien, chômeur moderne : persistance des représentations ? : réflexions à partir de l'évolution des lois suisses en la matière et de l'exemple de la mise en oeuvre de la LACI dans le canton de Vaud », *Revue suisse de sociologie*, Zürich, Vol. 24, no 2, pp. 209-236.
- THÉVENOT LAURENT, 1979, « Une jeunesse difficile. Les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol 26-27, p.3-18.
- THIERCÉ AGNÈS, 1999, *Histoire de l'adolescence : 1814-1950*, Paris, Belin.
- TOPALOV CHRISTIAN, 1994, *Naissance du chômeur : 1880-1910*, Paris Albin Michel.
- TOURAINÉ ALAIN, 1978, *La voix et le regard*, Paris, Ed. du Seuil.
- VUILLE MICHEL, GROS DOMINIQUE ET AL., 1999, *Violence ordinaire*, Genève, Cahier du SRED n°5.
- WATIER PATRICK, 2000, *Le savoir sociologique*, Paris, Desclée de Brouwer.
- WATSON RODNEY, 2001, « Continuité et transformation de l'ethnométhodologie » in DE FORNEL MICHEL, OGIEN ALBERT, QUÉRÉ LOUIS, *L'ethnométhodologie : une sociologie radicale*, Paris, La Découverte, pp. 17-30.
- WEBER MAX, 1992, *Le savant et le politique*, Paris, Plon (1^{ère} édition en 1959).
- WEBER MAX, 1995, *Economie et société. Les catégories de la sociologie*, Paris, Plon (éd. Pocket).
- WIDMER JEAN, TERZI CÉDRIC (eds), 1999, *Mémoire collective et pouvoirs symboliques*, Université de Fribourg (coll. « Discours et Société »).
- WILLIS PAUL, 1977, *Learning to labour : how working class kids get working class jobs*, Farnborough, Saxon House.
- WILLIS PAUL, 2000, *The ethnographic imagination*, Cambridge, Polity.

ZOLL RAINER, 1992, *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*, Paris, Editions Kimé.