



HAL
open science

Qui recrute et comment? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes

Lea Lima

► **To cite this version:**

Lea Lima. Qui recrute et comment? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes. *Sociologie du Travail*, 2014, vol. 56 (n° 2), pp. 161-181. 10.1016/j.soctra.2014.03.017 . hal-00843212

HAL Id: hal-00843212

<https://hal.science/hal-00843212>

Submitted on 5 Jun 2014

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

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

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes

Léa Lima

CNAM, Chercheure associée CEE

LISE (UMR 3320)

Conservatoire national des arts et métiers

2, rue Conté – Case 1LAB40

75003 Paris

Tel : 01 40 27 27 52

Courriel : lea.lima@cnam.fr

Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes¹

Résumé : Comment les intermédiaires de l'emploi acquièrent-ils une connaissance des marchés et la font-ils valoir ? A l'occasion de commissions délibératives pour le financement de projet d'insertion des jeunes, nous avons observé la construction d'une représentation partagée du fonctionnement des marchés du travail à l'échelle locale. Les professionnels de l'insertion élaborent leur expertise économique principalement à partir de deux sources dont ils sont professionnellement proches : les jeunes demandeurs d'emploi eux-mêmes et les acteurs de la formation professionnelle. A l'inégale distribution de l'expertise économique s'ajoute des possibilités structurellement différenciées de la faire valoir pour chacun des acteurs de la délibération.

Mots-clés : recrutement – marché du travail – croyances économiques – intermédiaire de l'emploi – délibération – aide financière.

¹ Cet article n'est pas totalement conforme à celui finalement paru dans *Sociologie du travail*, car il n'intègre pas les remarques ultimes de l'éditeur. Merci de se reporter au manuscrit publié : <http://dx.doi.org/10.1016/j.soctra.2014.03.017>

La littérature sociologique et économique considère généralement les services publics de l'emploi comme des intermédiaires du marché du travail, c'est-à-dire des acteurs qui ont pour fonction de mettre en relation offre et demande de travail. Cette fonction est lue par des prismes différents selon les paradigmes du marché du travail dans lequel les auteurs se placent². Dans un marché unifié conforme à la théorie économique standard, il s'agit de faire circuler l'information sur les offres d'emplois disponibles et les compétences des candidats, à moindre coût. Pour la sociologie économique leur rôle consisterait à réduire les incertitudes sur la qualité du travail. Pourtant si l'on se penche sur l'activité concrète des services de l'emploi, force est de constater que l'activité de mise en relation n'est pas exclusive ni même centrale. Recentrés sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, outillés par la multiplication d'ateliers, de clubs et de dispositifs à visée formative, un grand nombre de ces professionnels sont requalifiés en experts de la recherche d'emploi chargés de transmettre, comme l'a montré Sophie Divay (2000), un certain nombre de savoirs sur les marchés³ et de savoir-faire de « demandeur d'emploi professionnel ». Par le biais de l'accompagnement et du conseil, voire du coaching, ils mobilisent des connaissances autant qu'ils renseignent sur le fonctionnement des marchés du travail.

Comment se construit et se manifeste cette expertise sur le recrutement ? La littérature en sociologie de l'emploi ou en sociologie économique ne nous fournit guère de clés pour comprendre la manière dont les différents protagonistes construisent une représentation du fonctionnement des marchés du travail. S'il est clair pour le sociologue que ces marchés sont des institutions sociales, encadrés par un ensemble de règles formelles et informelles, on sait peu de choses sur la manière dont les principaux concernés les appréhendent. Il est révélateur que la sociologie des réseaux de Mark

² On se référera à l'article d'Emmanuelle Marchal et de Marie-Christine Bureau (2009) pour une exploration du rôle des intermédiaires de l'emploi dans les différentes théories sociologiques et économiques du marché du travail.

³ Le point de vue compréhensif que nous adoptons dans notre analyse nous incite à épouser la vision pluraliste des marchés de nos acteurs et donc à utiliser le pluriel plutôt que le singulier. Nous avons conservé l'usage du singulier dans les références à une littérature qui l'utilise exclusivement ou pour désigner un marché spécifié du point de vue de la profession ou du territoire.

Granovetter (1974) ne traite que d'un seul type d'information économique : les emplois disponibles. La « job information » qui occupe M. Granovetter en réponse à la théorie standard de Georges Stigler (1962), se résume ici à la connaissance d'une opportunité d'emploi. Il en est de même pour tous les auteurs qui travaillent sur l'« information networks » (Rees, 1966 ; Ionides, Loury, 2004). Dans la lignée de ces travaux et enrichies par l'approche de l'économie des conventions, les données disponibles concernent essentiellement, sur un mode statistique, les filières d'accès à l'emploi (intermédiation institutionnelle, candidature spontanée, réseau professionnel ou social, etc.) (Marchal, Rieucou, 2010). Mais l'élaboration et le traitement de l'information économique en matière de travail et d'emploi ainsi que le processus d'élaboration d'une « culture économique » utile à l'action demeurent largement des impensés des sciences sociales⁴.

Notre travail consiste à comprendre la manière dont les intermédiaires de l'emploi élaborent une expertise économique qui participe à leur légitimation en tant que professionnels de l'emploi. Nous pensons en effet qu'une bonne approche du travail des intermédiaires de l'emploi passe par la mise au jour de leurs croyances économiques, la manière dont elles sont forgées et enfin les processus par lesquels ces croyances sont élevées au statut d'expertise. Nous entendons par croyance l'adhésion à une certaine représentation de l'économie qui intègre différentes formes de connaissances savantes ou profanes. Ces croyances empruntent à des mécanismes de construction des savoirs ordinaires qui sont multiples. Dans la lignée de Peter Berger et Thomas Luckmann (1967), nous pratiquons une sociologie de la connaissance qui déborde celle du petit

⁴ Les nombreuses recherches sociologiques sur les experts du marché du travail, conseillers en emploi, recruteurs professionnels, ou organismes de placement se sont pour leur part fortement concentrées sur leurs logiques d'action (Meyer, 1998) et la sélectivité qui découle de leur activité. Le thème de la rationalisation de l'activité, du tri (Benarrosh, 2000) et de l'activation (Divay, 2009; Lavitry, 2009) a surdéterminé l'interprétation des données par les sociologues si bien que la mobilisation de savoirs sur le marché du travail est demeurée invisible. Ces derniers sont traités comme un allant de soi et ne sont pas interrogés. Les travaux qui se sont penchés sur la relation des agents ANPE aux entreprises ont insisté sur la caractérisation des « logiques d'intermédiation » (Delfini, Demazière, 2000) plus ou moins agressives ou commerciales envers les employeurs et qui conduisent à la constitution de portefeuilles plus ou moins fournis d'offres d'emploi, opérant par là-même cette forme de réductionnisme de l'activité des intermédiaires comme placeurs.

nombre de personnes engagées dans le commerce des idées et des théories⁵. Nous nous sommes plutôt intéressés à la construction sociale du marché du travail comme « réalité » pour les acteurs sociaux. Les intermédiaires de l'emploi sont engagés dans les marchés et à ce titre considèrent comme réelles et vraisemblables un certain nombre d'assertions sur leur fonctionnement. Notre questionnement se rapproche de celui initié par l'économie cognitive (Walliser, 2000 ; Bourguine, Nada, 2004) lorsqu'elle met en avant le concept de rationalité cognitive, à savoir la rationalité évaluée à l'aune des croyances de l'agent économique et des informations dont il dispose : « Les croyances de l'acteur sont des états mentaux souvent inexprimés qui résument sa vision du fonctionnement de son environnement (...). Les informations de l'acteur reflètent les données brutes qu'il reçoit à flux continu sur l'état passé de son environnement et dont les chroniques sont dûment analysées et interprétées » (Walliser, 2000, p. 9). Mais en nous donnant comme objet la formation sociale de ces croyances et leur mobilisation pratique, à l'aide des outils de l'ethnographie, nous nous éloignons radicalement du parti pris expérimental de cette branche de l'économie. Notre travail nous amène à comprendre la manière dont des acteurs déterminés par une certaine position dans l'espace économique élaborent une vision de son fonctionnement à partir des informations qu'ils reçoivent et les modèles d'interprétation qu'ils leur appliquent pour leur donner sens. Ces croyances sont dans notre cas des énoncés formulés par des « initiés » du marché du travail, d'où le terme d'expertise que nous leur appliquons.

Nous avons abordé cette question par le biais assez particulier qui est celui de l'examen de dossiers de demande d'aides financières pour les jeunes de 18 à 25 ans. Le dispositif du Fonds d'aide aux jeunes (FAJ-voir encadré) prévoit notamment des aides financières concourant à la réalisation d'un projet d'insertion professionnelle : aide à la formation, financement de permis de conduire, demande de matériel pour la formation ou l'accès à l'emploi... La décision d'aide repose alors entre autres sur l'examen du « projet d'insertion professionnelle » qui doit être « cohérent », réaliste et socialement légitime. Ce dossier fait l'objet d'une double médiation : il est monté et instruit par un intervenant

⁵ On ne peut donc assimiler totalement ces croyances économiques ordinaires à celles étudiées par Frédéric Lebaron au sein de l'élite académique, politique et économique (Lebaron, 2000).

social, le plus souvent un conseiller en mission locale⁶. Ce professionnel émet un avis écrit sur la demande qui se transforme le plus souvent en un court argumentaire pour justifier le bien-fondé de la demande d'aide financière. Le dossier est ensuite examiné par une commission pluripartite qui délibère et décide de l'attribution de l'aide, du rejet de la demande ou de son report afin d'obtenir des informations complémentaires. Le caractère multipartenarial de ces commissions induit un effet propre aux rapports sociaux entre ces professions qui recherchent une reconnaissance réciproque. Le sociologue a accès aux efforts d'argumentation de chacun des participants qui intègrent sur le fond et la forme la nécessité d'apparaître comme un « bon » professionnel aux yeux de ses collègues. C'est pourquoi nous sommes amenés à adopter un point de vue interactionniste sur les compétences et les savoirs économiques, point de vue susceptible de rendre compte des conditions de la reconnaissance de ces compétences par les différents acteurs engagés dans la situation.

Encadré 1 : l'enquête⁷

L'enquête sur laquelle s'appuie cet article porte sur les modalités de la prise de décision dans deux fonds départementaux d'aide aux jeunes franciliens (FAJ A et FAJ B), une aide financière relevant des compétences obligatoires des conseils généraux qui s'adresse aux jeunes en difficulté sociale entre 18 et 25 ans. Cette aide comporte deux volets : l'aide d'urgence qui concerne des demandes de subsistance et l'aide au projet entendu uniquement comme projet d'insertion professionnelle. C'est ce second volet qui retient notre attention dans cet article. Le plafond de l'aide se monte à 1500 euros dans les deux départements.

Les commissions en charge de l'attribution de cette aide financière sont présidées par des représentantes du conseil général : dans le FAJ A, Nadine et Valérie, conseillères techniques du service insertion du département se sont réparti les 10

⁶ Les missions locales sont des structures para-publiques spécialisées dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes entre 16 et 25 ans. Il en existe aujourd'hui plus de 450 qui couvrent l'ensemble du territoire et font travailler plus de 11 000 professionnels (Source : bilan d'activité 2011, CNML).

⁷ L'enquête s'inscrit dans un projet plus large financé par l'ANR intitulé « L'expertise sur autrui » portant sur la construction du jugement dans différentes magistratures sociales. Voir Lima (2013) pour une présentation du projet et de ses résultats.

commissions décentralisées du territoire. Dans le FAJ B, c'est Roseline, chef de mission au service jeunesse du département qui préside habituellement toutes les séances du comité d'attribution centralisé. Elle est assistée de Carole, qui porte le titre de chargée d'insertion ; cette dernière instruit les dossiers en *back office* et les présente oralement au comité.

Participent aux commissions des conseillers en missions locales ou leur responsable de structure, auxquels viennent s'ajouter dans le département A, des assistantes sociales du secteur ou leur chef de service dans les Maisons Départementales des Solidarités (MDS) et une assistante sociale de la Caisse d'Allocations Familiales, cette dernière cofinçant un certain nombre de projets. De manière plus épisodique, des éducateurs de prévention viennent compléter l'assemblée. Dans le FAJ A, une commission décentralisée accueille irrégulièrement deux élus municipaux.

Nous avons observé et enregistré le déroulement des commissions FAJ dans ces deux départements entre mars 2009 et juin 2010, à savoir 30 séances au cours desquelles 422 dossiers ont été examinés. Par ailleurs nous avons réalisé des entretiens avec 27 conseillers en missions locales de ces deux départements⁸, ainsi qu'avec les 3 présidentes de commissions.

Dans un premier temps nous allons nous pencher sur la nature de cette expertise économique et les questions qui se posent dans l'examen des projets de jeunes demandeurs. Puis nous rendrons compte des différentes sources d'information et de connaissance qui permettent aux acteurs de construire leur expertise économique. Enfin, nous analyserons les inégalités dans laquelle se trouvent les différents professionnels face à l'acquisition et la valorisation de leur expertise.

1. Les objets de l'expertise économique

⁸ Ces conseillers interviewés ne recouvrent qu'en partie ceux que nous avons observés en commission car la phase des entretiens a été conduite après la phase d'observation à partir d'un échantillonnage des missions locales des deux départements. Nous n'avons donc pas d'informations systématiques sur la biographie et les dispositions de tous les professionnels que nous avons observés en commission. Nous pouvons en revanche les caractériser par leur sexe, leur fonction et la structure à laquelle ils appartiennent.

Les délibérations en commission pour l'attribution du fonds d'aide au jeune peuvent être vues dans un premier temps comme un processus de construction collective et collaborative d'un jugement sur le bien fondé d'une demande. Ces commissions pluridisciplinaires d'acteurs professionnels ont pour fonction affichée de multiplier les expertises et les points de vue de manière à aboutir à une décision éclairée⁹. Dans cette opération de jugement, l'expertise économique est mobilisée autour d'un enjeu important pour justifier de l'aide : la cohérence du projet professionnel. Le milieu de l'insertion se retrouve sur l'idée que l'aide au financement d'actions d'insertion doit servir un « projet cohérent » pour chaque jeune : un projet d'action qui vienne pallier une employabilité jugée faible et qui lui permette d'accéder à l'emploi dans un délai raisonnable. L'expertise sur les niveaux de recrutement et les normes de recrutement sur les marchés se combinent pour apprécier l'impact probable de l'action sur la trajectoire d'emploi des demandeurs.

1.1. Niveau des recrutements et évaluation de l'employabilité moyenne

Dans ces commissions d'attribution d'aides financières, la question des débouchés se pose à un triple niveau. Tout d'abord un grand nombre de demandes d'aide concerne le financement de formations. Dans un souci de rationalisation de l'octroi de ces aides, les membres de commissions s'interrogent sur leur efficacité ce qui se traduit par un questionnement sur les possibilités d'embauche suite aux formations.

De plus les commissions sont attentives à ne pas financer des formations à des jeunes qui sont susceptibles de trouver un emploi avec leur qualification déjà acquise. Les réorientations professionnelles qui ne seraient pas contraintes par « le » marché sont plus difficilement justifiables. Les « jeunes en difficulté » sont ceux dont l'inemployabilité est démontrée notamment par l'absence de débouchés dans leur branche d'activité. Dans ce cas il s'agit de savoir s'il y a ou non des débouchés suffisants dans la branche où le jeune s'est formé.

Enfin, le recours à une employabilité « moyenne », c'est-à-dire à une estimation

⁹Cette conception de la délibération comme « examen judiciaire » (Ferrié, 2008) est ainsi cohérente avec la procédure d'arrêt de la décision dans les deux départements qui exclut le vote.

subjective des chances d'être en emploi intervient dans la qualification des parcours « déviants » au regard du travail. Le jugement porté sur les trajectoires des jeunes qui présentent un dossier de demande est partiellement orienté par la question du « chômage volontaire ». Or juger du caractère volontaire ou subi du chômage revient à juger de la normalité de cette situation par rapport à un niveau de chômage qui frappe la population de référence. Le chômage est considéré comme subi lorsqu'il est général et plus probablement volontaire lorsque qu'il n'est pas un état répandu parmi la population présentant les mêmes caractéristiques professionnelles.

Cette dialectique entre chômage normal/anormal et chômage involontaire/volontaire s'exerce dans l'exemple suivant au détriment d'un jeune homme de 24 ans qui a déposé un dossier de demande de financement d'un Caces¹⁰ grue auprès du FAJ B. Son CV révèle qu'il a travaillé 9 mois en intérim sur les trois dernières années comme chauffeur poids lourd, métier pour lequel il possède déjà une qualification. La commission s'interroge sur les raisons qui peuvent expliquer ses difficultés d'insertion professionnelle.

Roseline [présidente de la commission] : Moi franchement là, il y a un petit souci sur chauffeur poids lourd ! Il y a de l'embauche non ?

Conseillère ML¹¹ : Ben il y a de l'emploi euh...

Roseline : Même dans le bâtiment il peut trouver,

Conseillère ML : Oui : il l'a eu en 2006 [son permis poids lourd] ; depuis 2006, hein...

Roseline : Oui c'est ça. Là il y a un petit truc,

Conseillère ML : 2006 c'était pas la crise économique, hein ?

Roseline : C'est ça ! Il y a un truc... Donc moi je propose un refus étant donné qu'il a déjà un métier ce jeune homme.

L'appréciation de l'employabilité de chaque individu est connectée à la perception des mouvements de l'emploi, de ses cycles. L'employabilité individuelle est, dans ce schéma

¹⁰Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité : formation courte pour la conduite d'engins de chantier, d'une nacelle ou d'un chariot élévateur.

¹¹Conseiller(e) ML désigne dans la suite du texte les conseillers en mission locale.

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

interprétatif, dépendante de la santé économique globale mais surtout sectorielle. En ce sens, même si cette (in)employabilité estimée n'est pas statistiquement outillée, elle intègre les grandes « variables » économiques.

Les observations qui se sont étalées entre mars 2009 et juin 2010 sont intervenues alors que le thème de la « crise économique » était déjà fortement médiatisé¹². Les commissions se font l'écho de cette conjoncture plus que morose et les membres intègrent la crise économique dans leur estimation des débouchés.

« Communication, dans ce domaine-là, [beaucoup] n'ont pas de boulot. Mais c'est aussi parce que c'est conjoncturel. Ce que je veux dire, c'est qu'effectivement, la communication n'est pas un secteur sur lequel on va se développer au moment où on est en crise. C'est vraiment, alors là pour le coup, c'est sûr que c'est du conjoncturel. Ça ne veut pas dire que sur du long terme, ça ne se redéveloppera pas. » (Conseillère ML, FAJ A)

Cet exemple montre que la « crise » est réinterprétée au prisme du comportement des employeurs. La conseillère mission locale propose spontanément une lecture de l'organisation et des stratégies d'entreprise en temps de crise (« la communication n'est pas un secteur sur lequel on va se développer au moment où on est en crise ») pour rendre compte d'une situation qu'elle juge globalement défavorable à l'insertion des diplômés en communication.

1.2. De la plus-value des formations aux normes de recrutement sur les marchés

Le type dominant de projets visés par le fonds d'aide aux jeunes, à savoir les projets de formation articulés à une cible professionnelle, incite indirectement les acteurs à adopter le prisme des secteurs ou des métiers.

Les interrogations les plus courantes portent en effet sur la plus-value d'une qualification ou d'une certification en termes de probabilités d'embauche, ce qui

¹² La préoccupation totale sur le chômage dans la population française augmente fortement à partir de juin 2008, atteint un niveau maximum en avril 2009 pour se stabiliser à un taux d'environ 75% sur toute la période de notre observation (Gerstlé, François, 2011). Cela signifie que 75% des sondés citent le chômage comme un sujet de préoccupation. De même le score UBM (Unité de Bruit Médiatique) produit par la TNS Sofres qui mesure la médiatisation d'une thématique indique une augmentation constante de la médiatisation du thème du « chômage » dans les principaux médias français sur la période.

renvoie aux perceptions des critères de sélection « généralement » retenus par les recruteurs dans les métiers visés : le niveau bac est-il le bon niveau pour accéder aux postes de maintenance informatique ? Le permis de conduire est-il systématiquement exigé dans le domaine du secrétariat ? La formation de prothésiste ongulaire augmente-t-elle significativement les chances d'être recrutée comme esthéticienne ?¹³

Le « marché » prend alors la forme d'une norme quasi statistique car il est invoqué pour évaluer la plausibilité du scénario heureux dans lequel le jeune demandeur verrait sa nouvelle qualification identifiée et reconnue par un recruteur. Les intervenants font intervenir leurs propres croyances concernant ce qui serait des « manières de faire » de ces recruteurs et notamment de la valeur « généralement » accordée par « les » recruteurs à tel ou tel critère¹⁴. Entraînés dans l'estimation de l'efficacité d'un investissement social, les acteurs de cette solidarité publique se réfèrent au comportement idéal-typique d'un employeur moyen dans les professions ou les postes visés :

[animateur socio-culturel] « la commune ne dit pas : "quand tu as ton Bafa¹⁵, je te donne plus d'heures" » (Roseline, FAJ B)

[chauffeur poids lourds] « les employeurs [dans le transport poids lourds] préféreraient des jeunes sans permis pour les former comme il faut. Mais avec la crise, ça devient de plus en plus difficile : ils préfèrent des jeunes avec des permis B » (éducateur de prévention, FAJ A)

L'accent mis sur la simple fonction de signal des formations appelle la mobilisation d'une représentation des normes de sélectivité en vigueur sur les marchés du travail

¹³ Plus rarement les acteurs de la délibération sont amenés à se poser des questions sur les modes communs d'emploi et d'exercice de l'activité : le temps partiel est-il la règle dans le secteur de l'animation ? X aurait-il pu trouver un CDI comme ambulancier à la sortie de sa formation ? Est-il possible d'être recruté directement en CDI chez Véolia ? Les jeunes peuvent-ils raisonnablement espérer « faire carrière » chez Mac Donald ?

¹⁴ Dans cet examen des dossiers, nous n'irons pas jusqu'à dire que les acteurs appréhendent les « façons de recruter » des employeurs mises en lumière par François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (1997), notamment parce que ces professionnels s'intéressent très peu dans le cours de l'action au format du jugement, dimension essentielle des conventions de compétences. Tout au plus vont-ils évoquer parfois des « canaux de recrutement » privilégiés dans telle ou telle profession, surtout pour souligner le poids des « réseaux » dans certains métiers.

¹⁵ Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur.

professionnels. Ce mode d'appréhension de l'emploi peut toutefois être mis en débat comme le montre l'exemple suivant sur une demande de permis de conduire (demande très fréquente dans le FAJ A) pour une jeune fille qui recherche un emploi comme hôtesse d'accueil, apparemment sans succès. Pour preuve du bien fondé de la demande, le dossier est accompagné de la copie de deux offres d'emploi précisant « permis exigé ». Nadine confronte alors deux types de justification de la nécessité du permis : une justification relativiste en rapport avec les exigences standards des recruteurs sur ces métiers (dont le libellé des offres d'emploi est un bon indicateur) et une justification plus substantialiste qui suppose des connaissances sur les postes de travail.

« Effectivement, maintenant le permis, c'est plutôt un moyen de sélection [...]. Parce que nous, le financement du permis de conduire dans le cas du Fonds d'aide aux jeunes, il faut vraiment que le permis ait un lien direct avec l'exercice de la profession. Donc effectivement, dans les annonces, on voit "permis exigé", "permis exigé", même si les personnes n'ont pas forcément besoin du permis pour exercer leur travail... Parce qu'*a priori* quand même, hôtesse d'accueil, c'est des horaires de bureau. » (Nadine, FAJ A)

L'entrée par la norme de marché et le primat donné à une lecture « métier » des marchés du travail contribuent en retour à invisibiliser d'autres principes structurants du comportement des employeurs, comme la taille des entreprises par exemple. On assiste plus largement, comme l'atteste l'utilisation des formes les plus génériques et impersonnelles de désignation « des » employeurs potentiels d'une profession, à une désingularisation tendancielle des recruteurs dont les particularités sont diluées dans une appréhension synthétique d'un secteur ou d'un marché d'emplois-types. Pour prolonger l'opposition heuristique avancée par Eymard-Duvernay et Marchal (2000), nous dirions que l'activité de jugement sur les projets en commission rapprochent ces intermédiaires du niveau méso des marchés professionnels et les éloignent de l'entreprise.

2. La formation de l'expertise économique : capter les signaux des marchés

Les professionnels de l'insertion se forgent certaines croyances à partir de leur position sur les marchés du travail. La position économique, par analogie à la position sociale, désigne la place des individus dans l'espace économique. Cette position économique

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

qu'ils acquièrent du fait de leur activité professionnelle d'intermédiaires détermine l'accès sélectif à certaines sources d'informations et de connaissances car elle définit un point d'observation des marchés du travail. Une question essentielle pour comprendre la formation des croyances économiques de ces agents est donc de savoir d'où ils observent les marchés.

Peu outillés par leur formation ou leur organisation dans l'appréhension des marchés du travail, les acteurs élaborent plutôt une connaissance non objectivée et fortuite des débouchés et des critères de recrutement. Ils le font principalement à partir de deux sources dont ils sont professionnellement proches : les jeunes demandeurs eux-mêmes et les acteurs de la formation professionnelle. Les entreprises en revanche ne sont que peu citées dans les échanges comme informateurs de première main.

2.1. Des experts peu équipés

Si l'on s'attache à la définition commune des savoirs comme résultat de processus d'objectivation et de formalisation des connaissances, force est de constater que ces savoirs sont peu mobilisés dans les échanges¹⁶. Cela s'explique notamment par la formation des acteurs de la décision qui est très peu tournée vers l'économie.

Bien que scolairement bien dotés (quatre conseillers sur dix ont un diplôme du troisième cycle), les conseillers en insertion professionnelle des missions locales se caractérisent dans notre échantillon par une absence quasi complète de titres spécialisés dans l'insertion professionnelle ou dans l'économie : 3 conseillers sur 27 étaient dans ce cas. Pour la plupart les diplômés Bac +3 et plus ont fait des études générales à l'université, ce profil étant renforcé par la présence non négligeable de « transfuges » de l'Education nationale.

Sont bien représentés aussi des profils plus « techniciens » : BTS ou DUT dans le commerce ou les services aux entreprises, en reconversion ou ayant bifurqué dès la fin

¹⁶ Nous retrouvons des résultats mis en lumière dans une étude sur le marché immobilier et ses intermédiaires dans la ville de York (Wallace, 2008). Alison Wallace montre notamment que les agents immobiliers « sentent » le marché et anticipent l'évolution des prix non pas à partir d'indicateurs codifiés par la veille économique mais plutôt à partir des conversations avec des collègues de la profession.

des études. Le secteur de l'insertion les accueille d'autant plus volontiers que les financeurs de ces structures reprochent à ses acteurs traditionnels d'être « éloignés du monde de l'entreprise ». En recrutant des diplômés des filières courtes et professionnalisantes de l'enseignement supérieur sans doute ces organisations sont-elles intéressées par l'acculturation globale au monde de l'entreprise et leur plus grande proximité avec les valeurs qu'elles portent. Mais leur formation n'en fait pas pour autant des experts en économie, ni même en gestion des ressources humaines, encore moins en recrutement. Il en est de même des partenaires qui complètent les commissions d'attribution qui appartiennent aux professions sociales : tous ont une formation en travail social (assistant de service social ou éducateur de prévention) hormis Nadine (présidente du FAJ A) qui possède une maîtrise AES mention administration territoriale (filière préparant aux concours de la fonction publique territoriale).

Les conseillers en missions locales sont en outre assez peu outillés dans leur appréhension du marché du travail local. Les offres de Pôle Emploi sont leur principal instrument de travail sur les marchés. Ainsi lorsque les conseillers veulent motiver une demande d'aide financière par l'importance des débouchés dans un secteur, ils se trouvent assez démunis. Mais cette ressource est elle-même sous-exploitée dans les argumentaires. Un seul dossier fait état « au 2 avril, [de] 50 propositions en Ile de France » sur le métier d'agent de tourisme et de voyage pour justifier d'une très forte demande et donc de la viabilité du projet de formation pour lequel une aide est demandée. Très ponctuellement, et pour des secteurs peu connus encore comme l'onglerie par exemple, les conseillers peuvent joindre au dossier de demande de formation la copie d'une offre d'emploi comme preuve de l'existence de débouchés.

Le cas le plus abouti de quantification du recrutement dans notre échantillon, toujours dans l'onglerie, est révélateur de la position ambiguë des conseillers, puisqu'il s'agit en fait pour le référent qui argumente par écrit la demande de financement, de relater l'enquête métier effectuée par une jeune fille qu'elle accompagne (FAJ A):

« Par la suite, Jessica a étudié le marché du travail sur le bassin de l'emploi de l'Ile de France, car elle est mobile, possède le permis B et est véhiculée. En moyenne une vingtaine

d'offres autour de la manucure sont disponibles sur le site de Pôle emploi. De plus, elle a recensé 35 ongleries uniquement sur le département ».

Il s'agit par là autant d'apporter la preuve de débouchés à sa formation, que de souligner le sérieux de la jeune fille et sa forte autonomie dans la recherche d'emploi. Cet effort de quantification est particulièrement valorisé par Nadine qui souligne : « on sent qu'il y a une étude de marché qui a été faite ».

A aucun moment il n'est fait mention de la liste des « métiers en tension », des diagnostics emploi-formation locaux, des résultats des observatoires ou de tout autre système d'information économique que les territoires (la région en premier lieu mais aussi Pôle Emploi ou certaines maisons de l'emploi) s'évertuent à construire pour équiper les décideurs. Ni les responsables du FAJ, ni les membres des commissions ne reprochent aux professionnels leur manque d'objectivation dans ce domaine. Cette dernière n'apporte pas une plus-value décisive en termes de décision. Les mises en forme statistiques du marché du travail sont encore plus difficiles à mobiliser dans le courant des débats. Les membres se réunissent loin de leurs outils de travail et aucun ordinateur n'est à portée de main pour consulter d'éventuelles bases de données ou de listings.

Les connaissances sur les marchés sont donc pour ces professionnels essentiellement des connaissances fortuites, c'est-à-dire comme l'exprime joliment Russel Hardin (2009), des connaissances « qui pleuvent » sur eux plutôt que des connaissances qui ont fait l'objet d'une recherche.

2.2. Les demandeurs d'emploi comme source de connaissances

Les intermédiaires publics de l'emploi présentent une particularité dans le champ de l'intermédiation : centrés sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, ils sont le plus souvent généralistes du point de vue des marchés. La spécialisation intervient au niveau des catégories de demandeurs d'emploi suivis et non des secteurs dans lesquels ils les placent. Situés fort en amont du recrutement, le travail des intermédiaires se fait de plus en plus « sur la base de jugements détachés des situations de travail » (Bureau,

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

Marchal, 2009, p. 588). Le référentiel de l'accompagnement et la norme d'autonomie (Duvoux, 2009) qui traversent le champ professionnel renforcent le poids des demandeurs d'emploi dans la construction de connaissances crédibles sur les marchés du travail.

L'importance des débouchés vont de soi dans les secteurs qui sont très demandés par les jeunes. Les professionnels se forgent une représentation des marchés par l'agrégation cognitive spontanée de trajectoires individuelles des jeunes demandeurs d'emploi¹⁷. La confrontation répétée à des demandes de formation dans le secteur de la navigation aérienne par exemple, permet aux professionnels de se forger une opinion sur la fréquence des recrutements dans ce secteur. Ce type de connaissances relève de ce qu'Alfred Schütz appelle les « connaissances sur le mode du livre de cuisine » (Schütz, 2007 [1943]). Comme Schütz le souligne, les acteurs sont amenés à formuler des anticipations qui ne sont ni certaines, ni probables au sens mathématique du terme mais plutôt vraisemblables. Il y a les métiers « bouchés de chez bouchés » comme PNC ou agent d'escale ou au contraire les secteurs « qui recrutent » comme le BTP. La standardisation des projets de formation des jeunes produit un effet de connaissance sur ces secteurs dont les professionnels suivent assez précisément les cycles par le truchement du devenir de leurs jeunes. Ces secteurs très demandés forment par conséquent des points de repères argumentatifs : « coiffeuse, c'est pas agent d'escale » [il n'y a pas de problème de recrutement] ; ou bien au contraire pour un projet de formation d'agent de voyage : « C'est pas agent d'escale ! » - « Oui, ben tu sais c'est bonnet blanc et blanc bonnet ! » (FAJ B).

De plus, les argumentaires rédigés par les professionnels de l'accompagnement des jeunes au bas des dossiers, font bien souvent apparaître les jeunes comme les experts de leur filière qui transmettent leurs connaissances sur les critères de recrutement sectoriels aux professionnels de l'insertion. Tout d'abord ils se font l'écho des employeurs qu'ils rencontrent au cours de leur recherche d'emploi :

¹⁷ Ce mode de construction de la connaissance du monde social a été largement décrit par la psychologie sociale.

« Depuis les vacances Donovan recherche un emploi ; il fait de nombreuses démarches avec la mission locale mais à chaque fois il est renvoyé à la nécessité d'avoir son permis de conduire pour travailler dans un garage » (FAJ A).

« Cynthia sera embauchée en CDI en tant que plaquiste au sein de la société Pascal à compter du 21 septembre sous réserve de l'obtention du permis de conduire » (FAJ A).

« Ses recherches pour un emploi auprès des entreprises d'intérim sont restées vaines : pas assez d'expérience lui a-t-on dit, à moins de compléter par le permis super lourd car le secteur privilégie ce type de permis suite à la crise. » (FAJ B)

« Actuellement en recherche d'emploi, mais on lui demande le CQP-APS » (FAJ B).

Lorsque le métier visé est peu connu, les jeunes sont incités à compléter le dossier de demande par une lettre de motivation dans laquelle ils explicitent les stratégies qui motivent leur choix. Ils font état de leur connaissance de la filière en fournissant des détails précis, voire techniques, que les conseillers reprennent dans leur évaluation :

Nadine lit l'« éval » de Valentine, l'accompagnatrice de Laurine : « Pour son projet elle s'est orientée sur le métier d'éducateur canin, mais suite à des recherches approfondies auprès de la fédération et de centres de formation professionnelle elle s'est aperçue que la formation était coûteuse et qu'elle pouvait accéder au secteur par le biais d'un certificat de capacités. Mademoiselle a fait des candidatures auprès de refuges, mais sans résultat. Sans ce dernier elle ne dispose d'aucun accès ». Valentine n'est pas présente en commission. Frédéric, son responsable d'antenne, se fait son porte-parole.

Nadine : elle va pouvoir travailler avec ce machin-là à 56 euros ?

Frédéric : Valentine m'a dit qu'elle a deux retours positifs, mais vu qu'elle n'a pas ce certificat, elle ne peut pas travailler.

Nadine : Donc *a priori* elle pourrait travailler avec ce certificat ?

Frédéric : Elle a eu deux réponses positives si elle avait ce certificat. Je ne savais pas que cela existait.

Nadine : Parce que c'est vrai que des formations d'éducateurs canins, on en a eu sur d'autres

territoires : c'est cher. En plus, ce n'est pas en région parisienne, faut aller je sais pas où...

La dernière intervention de Nadine indique la manière dont in fine les demandeurs d'emploi partagent leur expertise par le truchement des intermédiaires de l'emploi. Elle s'apprête en effet à médiatiser auprès des professionnels des autres commissions sur son territoire cette ficelle du marché de l'éducation canine dont la jeune Laurine est à l'origine : un certificat de capacité bon marché bénéficiant d'une bonne reconnaissance auprès des employeurs. Et on peut penser que cette ficelle sera mobilisée par les conseillers au profit d'autres jeunes en recherche d'emploi.

2.3. L'offre de formation comme signal des marchés : l'effet de position de prescripteur

Outre la proximité avec les demandeurs d'emploi qui leur apportent une expertise, les professionnels de l'insertion s'appuient aussi sur des signaux qu'ils peuvent capter à partir de leur position de prescripteur de l'offre de formation. Il faut en effet rappeler qu'en Ile de France comme dans la plupart des régions, les missions locales ont été confortées au fil du temps dans un rôle monopolistique d'orientation (de « positionnement » dans le langage indigène) sur l'offre de formation professionnelle des jeunes conventionnée par le conseil régional¹⁸. Si bien qu'un jeune souhaitant être rémunéré pendant sa formation est dans l'obligation de présenter son projet à un conseiller de la mission locale de son territoire, même si l'organisme de formation a accepté sa candidature. Les membres des commissions d'attribution d'aide financière endossent aussi ce rôle de prescripteur dans une version collective et délibérative, en décidant de valider ou non les choix d'organismes de formation des demandeurs. Les professionnels de l'insertion des jeunes sont donc avant tout des experts de l'offre de formation locale. Cette connaissance de la cartographie locale des formations ainsi que des processus politico-institutionnels qui conduisent à son élaboration entrent en ligne de compte dans la construction du « faisceau de signaux » sur les niveaux de recrutement et la valeur des certifications.

¹⁸ L'offre de formation conventionnée correspond aux places de formation qui donnent lieu au versement d'une rémunération pour le stagiaire par le Conseil régional.

La cartographie de l'offre de formation conventionnée par le conseil régional est pour eux un assez bon indicateur des possibilités de recrutement. Ils postulent la rationalité adéquationniste du conseil régional qui adapterait son programme régional des formations professionnelles aux évolutions des besoins économiques du territoire. Par exemple, s'il n'y a plus de formations conventionnées par le conseil régional pour les métiers de l'aéroportuaire ou pour les métiers de l'informatique au niveau V, c'est que celui-ci a tiré les conséquences de l'absence de débouchés sur ce secteur ou pour ces niveaux de formation. La pertinence d'un projet de formation dans ces filières est dans ce cas contestée, notamment dans le département B.

2.4. L'information économique à la source : les employeurs comme informateurs de première main

Si le comportement des employeurs est fréquemment invoqué c'est le plus souvent par le prisme de la recherche d'emploi des jeunes eux-mêmes comme nous l'avons vu précédemment. C'est aussi plus souvent en référence à un employeur moyen dans des filières professionnelles données. Les entreprises ne sont en revanche que rarement citées comme des sources directes d'information et de connaissance économiques. Les noms d'entreprises ne reviennent que rarement dans les échanges ou dans les avis écrits des référents ; surtout, ils se concentrent sur un très petit nombre d'entreprises emblématiques, connues du grand public et dont l'ancrage est plus national que local.

Dans la commission du département B, Roseline invoque le comportement des grandes entreprises jouant une fonction prototypique pour un secteur d'activité : le gel des embauches chez Air France signe la fin des agents d'escale alors que la politique de recrutement massif à la RATP est un signe évident de la bonne santé du secteur des transports de personnes. Ces grandes entreprises qui ont une capacité de communication importante autour de leur politique d'embauche sont aussi des entreprises qui ont une grande valeur symbolique. Roseline reste ainsi très marquée par un entretien qu'elle a eue avec un responsable du recrutement d'Air France dont elle se prévaut une première fois en mars 2009 (« le transport aérien c'est bouché ; j'ai encore vu dernièrement le

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

responsable des recrutements d'Air France : là, les débouchés sont des plus aléatoires ! Donc ce genre de projet professionnel pose question ») puis à nouveau en avril et à chaque commission jusqu'en septembre.

Ce type d'expertise appuyée sur des interactions avec les employeurs est en outre assez inégalement réparti parmi les membres des commissions. Les conseillers d'insertion en mission locale à qui revient plus directement la fonction de placement ne sont pas les plus à même de mobiliser cette expertise dans les échanges.

3. Des possibilités inégales d'acquérir une expertise économique et de la faire valoir

En effet, les sources d'information et de connaissance sur le fonctionnement des marchés du travail ne sont pas également distribuées dans les commissions. Ancienneté sur le territoire, position hiérarchique dans l'organisation et expérience professionnelle dans des secteurs demandés par les jeunes sont autant de facteurs déterminants pour l'acquisition de connaissances économiques mobilisables dans les échanges. Sur tous ces aspects, les conseillers en mission locale, mobilisés pourtant au titre d'experts de l'insertion professionnelle des jeunes, ne sont pas forcément avantagés. D'autre part le cadre de la délibération, construit différemment dans les deux départements, implique des possibilités inégales de faire valoir son expertise pour chacun des acteurs. Pour comprendre la mobilisation pratique de l'expertise économique, il faut donc approfondir la compréhension des effets spécifiques de ces dispositifs de délibération en comité d'experts. En s'inspirant de la démarche introduite par Vincent Dubois pour analyser les relations au guichet, nous ne pouvons comprendre l'appel à l'expertise économique qu'à condition de « restituer ce que les interactions [...] doivent à la structure sociale dans laquelle elles sont nécessairement inscrites [...] sans pour autant omettre ce qui tient en propre à l'ordre de l'interaction » (Dubois, 2010, p. 14).

3.1. Qui est l'expert ? La distribution de l'expertise économique entre professionnels

Les conseillers en mission locale ne sont guère en position de revendiquer le monopole

de l'expertise sur l'emploi, même lorsqu'ils sont confrontés à des professions appartenant au pôle social de l'intervention, comme les assistants de service social ou les éducateurs de prévention¹⁹.

Un premier élément explicatif des inégalités d'expertise économique entre professionnels est l'ancienneté dans ce que l'on pourrait appeler le « district de l'insertion »²⁰ c'est-à-dire dans le réseau de partenaires de l'insertion des jeunes qui structure un territoire. La connaissance du tissu économique local, qu'elle soit directe ou indirecte, s'acquiert par l'expérience. Cette continuité territoriale ne préjuge pas de la stabilité de l'emploi, comme l'attestent les profils d'« insérés inséreurs » (5 cas dans notre échantillon) dont les trajectoires combinent entrée par des contrats aidés et bonne intégration dans un réseau local de structures pour l'insertion²¹.

A l'aune de cette ancienneté et des possibilités d'apprentissage qu'elle offre, les techniques du conseil général, pourtant éloignées du terrain, peuvent se prévaloir d'une expertise non négligeable. En effet, comme le déclare l'une d'elles en séance : « Depuis 5 ans j'en apprends. Maintenant je deviens plus douée sur l'insertion » (Valérie). La continuité d'emploi sur la fonction de conseillère technique du FAJ et la confrontation à plus de 1500 dossiers par an, leur permettent d'accumuler une masse importante de connaissances sur les différentes carrières sur le territoire. Il leur arrive d'ailleurs d'opposer à des demandes construites sur la base d'une certaine représentation de la relation formation-emploi, un contre-exemple tiré d'un autre comité d'attribution qu'elles ont présidé.

Deuxièmement la mobilisation de la « source employeur » est inégalement répartie et les conseillers en mission locale ne sont pas les mieux placés pour accéder à cette infor-

¹⁹Dans le département B, Roseline ironise d'ailleurs sur cette position d'expert assignée aux conseillers d'insertion en les apostrophant d'un « alors, les docteurs de l'insertion ? », ou bien par un « toi qui est un expert ! ».

²⁰La notion de district industriel inventée par Alfred Marshall et réactivée par l'économiste G. Becattini (1992) pour analyser le tissu industriel de l'Italie du nord, désigne un réseau territorial d'entreprises interdépendantes spécialisées dans un même produit. On peut utilement la transposer à cette activité de service qu'est l'insertion.

²¹Ce profil a été cruellement mis en lumière par Gérard Mauger lorsqu'il se demandait en 2001 « ce que ces dispositifs [d'insertion] doivent aux intérêts de surnuméraires diplômés en quête de postes correspondant à la valeur antérieure de leurs titres, déclassés virtuels, soustraits au déclasserment par la mise en place de ces dispositifs d'insertion, qui faute d'être toujours en mesure d'insérer leurs publics, permettent au moins d'insérer leurs "inséreurs". » (Mauger, 2001, p. 9)

mation de première main. La structure des relations institutionnelles, de sommets à sommets²², explique que les acteurs de la décision aient d'autant plus de chances d'avoir des contacts avec les employeurs, et notamment les grandes entreprises présentes sur le territoire, qu'ils sont eux-mêmes haut placés dans la hiérarchie de leur organisation. Comme chef de la mission insertion dans son service jeunesse, Roseline (présidente du FAJ B) est ainsi visiblement la plus impliquée dans des partenariats avec des réseaux d'entreprises qui deviennent une source d'informations. Elle a piloté un certain nombre d'opérations de recrutement pour des grandes entreprises qui se sont installées sur le territoire ; elle a démarché personnellement Free, JCDecaux ou encore... Air France au niveau des directions des ressources humaines afin que ces entreprises confient aux acteurs de l'insertion une partie de leurs recrutements.

Aussi fait-elle mention de ces savoirs situés lors des délibérations sur le dossier d'une jeune fille, détentrice d'un CAP et d'un BEP dans le domaine des travaux paysagers et de l'horticulture, qui demande une aide de 1010 euros pour financer son permis de conduire. Le motif formulé par le conseiller référent dans son avis est qu'« il est demandé le plus souvent d'être mobile ». La jeune fille a effectué sa formation dans le cadre d'un chantier-école bien connu de la présidente de la commission. La discussion s'engage sur les possibilités d'embauche sans le permis de conduire. Roseline multiplie les dénominations d'entreprises, les acronymes et les toponymes qui sonnent comme autant de rappels de son expertise, face à un « conseiller qui ne [le] sait pas »²³ :

Roseline : En principe, comme c'était sur le chantier école Do-it, elle travaille sur le parc des marguerites. [...] Et c'est en stage bien sûr avec l'organisme Do-it. Mais ils travaillent déjà, en pratique, avec les agents du département. Comme ils sont sur un bon niveau, il y a une prise en charge aussi par les collègues de la DEVP [Direction des espaces verts du département], sur place. Donc ça, l'embauche, ils ont dû en entendre par-

²²Nous devons cette expression à Christian Morel (1992) qui l'applique à la recherche d'informations de terrain par les responsables d'entreprise ou des pouvoirs publics. Il appelle « consultation de sommets à sommets la pratique consistant à croire à un niveau N de la société ou de l'entreprise, que le niveau N-1 constitue le terrain et détient la connaissance de la réalité, et se contenter de consulter le niveau N-1 » (p. 76).

²³Ce conseiller référent et instructeur de la demande n'est pas présent en commission et il n'est pas identifié dans le dossier.

ler, aussi. Elle [la jeune femme] le sait et par Do-it. Là, c'est le conseiller qui ne le sait pas ! [...] Et sur le chantier école, il y a une année, il y en eu sept qui avaient été embauchés par les entreprises du Smiley²⁴ dans le cadre de l'opération...Bon permis, oui, d'accord. Mais vu la situation, je suis désolée...[...] On peut trouver des postes quand même dans ce secteur-là [sans permis]...

Conseillère ML : Oh c'est difficile !

Roseline : C'est difficile mais on peut en trouver, je dis ! Quand je vois Promovert, les entreprises avec qui on travaille dans le cadre du Smiley, pour la plupart il y a du ramas sage.

Enfin sur les filières sociales et médico-sociales fortement représentées dans les projets de formation et de recherche d'emploi des jeunes femmes, les conseillers en mission locale ont face à eux des spécialistes, diplômées du secteur social et représentantes de l'employeur conseil général. En tant que chef de mission dans le service jeunesse du conseil général, Roseline est intarissable sur les carrières précaires dans l'animation socio-culturelle et sur les pratiques de recrutement des municipalités dans ce domaine. Pour leur part, Valérie (diplômée ASS contrairement à sa collègue Nadine) et les chefs de service social du conseil général présentes dans la commission du FAJ A ne sont pas avares de conseils et de jugements lorsqu'il s'agit d'évaluer les nombreux projets dans les métiers de la petite enfance. Le représentant de l'association de prévention, éducateur de profession, est quant à lui le mieux placé pour parler des conditions d'exercice et des critères de recrutement dans les foyers d'hébergement comme il le démontre à l'occasion d'une demande d'aide aux frais de transport pour une jeune fille qui a débuté une formation d'éducatrice spécialisée :

MDS [Assistante sociale de secteur] : Et puis, honnêtement, avec les 35 heures etc., elle peut se trouver un boulot de veilleuse de nuit le week-end.

[...]

²⁴Le Smiley était une association regroupant une quinzaine de chefs d'entreprises du département qui s'engagent pour l'emploi sur le territoire. Cette association a réalisé des opérations de recrutement avec l'appui du conseil général qui avait communiqué à ce sujet.

Stagiaire Educateur : d'ailleurs on recrute des veilleurs de nuit.

Conseillère ML : où ça ?

[...]

Educateur : avant ils prenaient des travailleurs sociaux, maintenant la plupart des institutions ne prennent plus de travailleurs sociaux [...] Avant ils prenaient des éducateurs spécialisés ou des éducateurs en formation ; maintenant les veilleurs de nuit ne sont plus forcément des travailleurs sociaux. Ils prennent des veilleurs de nuit qui font juste du gardiennage parce que ça leur revient moins cher.

[...]

Conseillère ML : c'est quoi ?

Valérie : Foyer Paquel

Stagiaire éducateur : aux dernières nouvelles on avait du mal à trouver un veilleur de nuit et puis même, c'est pas trop mal payé.

MDS : et puis en plus il y a l'hébergement, pendant qu'on est veilleur de nuit, on est hébergé. On paye plus de loyer. [...] FJS, FJA, Foyers de Jeunes Sourds, c'est sur le même principe et en plus on a une piaule au 7^{ème} étage.

Educateur : C'est particulier. Dans la plupart des structures, le veilleur de nuit vient mais il ne s'intègre pas.

Conseillère ML : vous me passerez les infos.

Dans cet exemple, comme dans beaucoup d'autres, le professionnel de la mission locale est dans une position de récepteur dans le processus de circulation de l'information économique (« vous me passerez les infos » conclue-t-elle) ; ses interventions sont marquées par des interrogations (« où ça ? », « c'est quoi ? »). Le stagiaire éducateur signale une opportunité de recrutement dans un foyer particulier ; son supérieur hiérarchique assoit son expertise en évoquant *en toute généralité* la gestion des ressources humaines ainsi que les conditions de travail dans cette branche d'activité.

3.2. Faire valoir son expertise économique dans la délibération : rapports sociaux

et cadre de l'interaction

A ces inégalités de distribution de l'expertise économique qui défavorisent globalement les conseillers en bas de l'échelle organisationnelle et les nouveaux entrants sur le territoire s'ajoutent des possibilités différenciées localement de valoriser les savoirs détenus.

Il est en effet impossible de dissocier l'expertise de celui qui la formule publiquement et de la situation d'interaction dans laquelle il la mobilise. Les caractéristiques des interlocuteurs comptent autant dans la détermination de la portée de l'argument que le contenu de ce dernier²⁵. Ainsi le caractère apparemment définitif du recours à la parole de l'employeur dans le FAJ B, qui semble clore toute discussion sur les débouchés des formations aéroportuaires, doit être analysé dans la dynamique d'un rapport social construit à l'extérieur et à l'intérieur du dispositif. Le FAJ B organise en effet la confrontation entre d'un côté Roseline, une « chef de mission » d'une cinquantaine d'années, titulaire du diplôme d'Etat d'assistant de service social acquis au cours d'une trajectoire de promotion sociale départementale²⁶, participant au dispositif depuis 10 ans, et de l'autre des conseillers dont l'âge médian est plus proche des 35 ans, sans formation reconnue²⁷.

Quelques soient les secteurs concernés par la demande, Roseline est très rarement de-

²⁵ Il faut par ailleurs relativiser le poids de l'expertise économique dans la construction de la décision finale. La cohérence du projet professionnel n'est en effet qu'un critère parmi d'autres pour l'octroi de cette prestation. L'évaluation de la situation sociale et de la conformité réglementaire participent de l'appréciation globale du bien fondé d'une demande d'aide financière.

²⁶ Elle est entrée sur concours au conseil général comme secrétaire dans un service social au début des années 1980. En 1988 elle fait une formation d'assistante de service social en cours d'emploi financée par le conseil général qui débouche sur une affectation comme assistante sociale polyvalente de secteur sur le territoire. Une douzaine d'années plus tard, elle passe le concours d'attaché et est nommée comme conseillère technique au service départemental de la jeunesse en charge du suivi des subventions des missions locales et des acteurs de l'insertion des jeunes. En 2005, elle occupe le poste de chef de projet de la toute nouvelle « mission insertion jeunes » (MIJ) chargée de mettre en cohérence les dispositifs départementaux à destination des jeunes en insertion. Elle se retrouve alors à présider le comité d'attribution du FAJ qui a été rattaché à la MIJ à la faveur du transfert complet du dispositif au conseil général.

²⁷ Il y a généralement moins de distance sociale entre les différents protagonistes dans le FAJ A où les présidentes proches de la quarantaine (38 et 40 ans) ont un titre de simple « conseillère technique » sans pouvoir de décision finale : en cas de désaccord au sein du comité décentralisé, c'est leur chef de service qui tranche hors commission. De plus, étant donnée la composition des comités décentralisés d'attribution du FAJ A, Valérie et Nadine peuvent être confrontées à des professionnels d'un statut équivalent au leur, voire supérieur : responsable d'antenne ou directeur-trice de mission locale, chef de service dans les MDS...

mandeuse de renseignements auprès des autres membres de la commission (contrairement à Nadine et Valérie du FAJ A). Elle a aussi très souvent le dernier mot qui peut parfois être le premier lorsqu'elle ouvre la délibération d'un ton mi autoritaire, mi amusé : « je vous avertis : pour moi c'est un refus ! ». Nous n'avons observé qu'une commission du FAJ B dans laquelle le temps de parole et la capacité à conduire les délibérations se sont trouvés quelque peu redistribués au profit d'une conseillère en mission locale de 44 ans, une des plus âgées de l'échantillon. Odile cumule capital culturel et ancienneté dans le district de l'insertion : après avoir entamé une thèse en littérature médiévale et passé un CAPES de lettres modernes, elle a été professeure de lettres en lycée pendant 7 ans en faisant parallèlement des vacances à la mission générale de l'insertion des jeunes de l'Education nationale de l'académie du département B. Grâce à ce qu'elle présente comme un engagement, elle entre en contact avec le réseau des missions locales. Elle se voit ensuite proposer un poste par une de ces missions locales sur le département A. Après un an, elle change de poste pour être conseillère polyvalente dans une mission locale du département B où elle travaille depuis 10 ans. Elle a connu le FAJ B avant sa reprise en main par le conseil général, lorsque Roseline n'était qu'une simple assistante sociale pour le conseil général, chargée d'instruire les dossiers. Elle tutoie cette dernière et affiche une certaine familiarité en commission, ponctuant ses nombreuses prises de paroles de grands éclats de rire. Elle mobilise sur chaque dossier sa connaissance approfondie de l'offre de formation locale et des subtilités des filières de recrutement sur les marchés professionnels : échafaudage, électricité, brancardage, agent de sécurité... elle parle toujours en connaisseuse et avec abondance de détails. Dans son cas, l'accumulation de connaissances sur le tissu économique local et l'aisance sociale que lui confère son statut d'ancienne « prof » se combinent pour faire de ses prises de parole des moments d'expertise, reconnus comme tels par ses interlocuteurs.

L'inégalité des types d'expertise légitime est enfin construite par les dispositifs de délibération. Les deux dispositifs départementaux d'attribution de cette prestation sociale, bien qu'organisant tous deux la délibération entre spécialistes de l'insertion des jeunes, construisent des cadres de l'interaction radicalement différents qui offrent des possibili-

tés structurellement inégales de faire valoir l'expertise spécifique de chacun des acteurs. Le FAJ A mobilise les conseillers d'insertion en mission locale autant sur leur expertise générale sur l'emploi que sur leur connaissance approfondie des jeunes présentés en commission : les comités sont décentralisés et se réunissent le plus souvent sur le lieu de travail des conseillers en mission locale qui peuvent venir « défendre » eux-mêmes « leurs » dossiers, c'est-à-dire ceux des jeunes qu'ils accompagnent, sur « leur » bassin d'emploi. Dans l'extrait suivant qui concerne une demande pour une formation Caces, sous le feu des questions de la chef de service de la MDS²⁸, la conseillère en mission locale utilise des références toponymiques qui compensent son ignorance des entreprises qui recrutent. La mobilisation de cette expertise territoriale lui permet de surmonter les réticences initiales de sa collègue, réticences alimentées par le contre-point de Valérie.

Conseillère ML : oui, la mission locale est favorable parce qu'on a plein d'offres d'emploi et il faut absolument le Caces.

MDS [un peu dubitative] : il y a plein d'offres d'emploi comme caristes en ce moment ?
Ah ouais..

Valérie : pas partout ! On a des territoires où l'on a de plus en plus de mal à trouver.

MDS [s'adressant à la conseillère ML] : c'est quoi les entreprises qui recrutent ?

Conseillère ML : je ne sais pas pour les entreprises, mais on a le secteur de Bonfleur qui recrute énormément, la zone industrielle de Ras-le-Pommier...

Educateur de prévention : Maryel ?

Conseillère ML : du côté de Maryel et Roseraie.

MDS : OK. Bien.

Au contraire dans le FAJ B, Roseline organise un découplage radical entre le suivi des jeunes et la décision d'attribution de la prestation : le comité est centralisé ; les dossiers

²⁸ désignée par MDS dans la suite du texte.

sont anonymisés aussi bien du point de vue du demandeur que du point de vue du conseiller accompagnateur et instructeur. Les membres tournants de la commission découvrent les dossiers et les parcours en séance et sont au même niveau d'information sur la trajectoire des jeunes demandeurs que la présidente. Ils ne disposent que du CV et de la présentation stylisée de la situation sociale et professionnelle. Ils doivent évaluer des dossiers de jeunes adultes dont les trajectoires évoluent dans des bassins d'emploi éloignés et relativement peu connus d'eux²⁹. Enfin contrairement aux conseillers du FAJ A qui viennent argumenter sur des dossiers de jeunes avec lesquels ils travaillent, les conseillers d'insertion du FAJ B n'ont aucune communauté d'intérêt avec les dossiers qu'ils examinent : l'issue de la délibération sur un dossier en particulier n'a aucune conséquence sur leur statut, sur la considération et la légitimité professionnelles dont ils jouissent aux yeux des autres. Cette organisation de la délibération et de la décision dans le FAJ B explique donc à la fois les plus faibles possibilités de faire valoir son expertise pour les conseillers de mission locale mais aussi leur moindre propension à s'engager dans l'argumentation, favorisant ainsi une forme de décision par « consensus apparent » tel que défini par Philippe Urfalino (2007), c'est-à-dire par absence d'opposition exprimée.

Conclusion

Par cette contribution, nous attirons l'attention sur une dimension encore inexplorée de l'activité des intermédiaires de l'emploi, celui de leur expertise des marchés du travail. S'il ne faut pas négliger les risques de naturalisation et de psychologisation du problème social du chômage que génère une approche par les « troubles de l'employabilité » (Oriane, Conter, 2007), nous montrons que leur travail les amène à mobiliser une connaissance de l'environnement économique qui échappe au profane. Les représentations du fonctionnement des marchés de l'emploi sont véhiculées par des

²⁹ L'opposition chère à une approche pragmatiste de l'activité d'expertise entre dispositif de jugement « de proximité » singularisant et dispositif de jugement « à distance » désingularisant (Dodier, 1993 ; Eymard-Duvernay, Marchal, 1997) fonctionne ici pleinement. Elle nous intéresse cependant moins pour le cadrage de l'individu ou de la demande qu'elle sous-tend que du point de vue de la distribution de la légitimité à juger qu'elle recouvre.

acteurs dont la fonction, le titre et la position assurent potentiellement un certain crédit auprès des demandeurs d'emploi. Cette sociologie de l'expertise des marchés du travail participe donc de notre point de vue d'une sociologie des représentations et des croyances économiques ordinaires. En se penchant sur les modes de raisonnement et les supports cognitifs des anticipations économiques de ces individus qui peuvent être considérés comme des leaders d'opinion économique locaux, on voit peu à l'œuvre la performativité des sciences économiques (MacKenzie, Muniesa, Siu 2007 ; Muniesa, Callon, 2009) et le travail d'instauration du marché par ses experts de premier rang (académiques et ingénieurs)³⁰. Nous l'avons souligné : nos acteurs de l'intermédiation sont faiblement équipés tant du point de vue des savoirs formels que des outils-experts. Le tableau du marché du travail local qu'ils complètent échange après échange relève plutôt d'une forme de « pointillisme » au sens pictural du terme ; il s'obtient par « petites touches » et demeure non renseigné par endroit. L'agent économique qu'ils projettent, loin d'être décontextualisé, est socialisé à des normes de profession et de secteur. Cette connaissance est de nature qualitative et floue mais efficace pour la construction du jugement sur les personnes et des anticipations sur leur devenir. Ces savoirs ont une validité locale qui s'explique par l'espace restreint de mobilité de ces professionnels mais aussi des demandeurs d'emploi qu'ils orientent.

L'autre résultat important de cette enquête renvoie aux sources de la connaissance légitime sur les normes de recrutement : les demandeurs d'emploi sont une source essentielle de connaissances sur ces normes du fait du nombre important de suivis de chômeurs et de dossiers présentés et de la norme d'autonomie que les professionnels leur appliquent. Puisque l'accompagnement implique de « faire faire » plutôt que de « faire à la place de », il est logique que le circuit de l'information s'inverse entre accompagnateur et accompagné. Plus généralement les conseillers en insertion

³⁰Ces derniers travaux qui insistent sur les effets langagiers et la circulation de dispositifs techniques s'inscrivent dans la tradition française d'une sociologie économique attentive aux effets de théorie « au sens où la théorie économique influence les comportements des individus parce que, ayant changé les cadres avec lesquels ces derniers perçoivent le monde économique, les comportements sont modifiés » (Steiner, 2008, p. 75). Ils sont très peu alimentés empiriquement par des travaux sur cette marchandise particulière qu'est le travail.

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

professionnelle se forment une expertise à partir de signaux indirects : les recherches d'emploi des jeunes chômeurs qu'ils accompagnent et les mouvements de l'offre de formation sur leur territoire. En mettant ces appuis au jugement en regard de ceux développés par d'autres acteurs institutionnels comme les chefs de service nous avons pu mettre en lumière l'effet de la structure sociale à condition de ne pas le résumer à celui des réseaux sociaux et de l'accumulation du capital social (Granovetter, 2005 ; Lin, 2001 ; Mouw, 2003). Nous montrons que l'information sur les marchés ne se différencie pas seulement selon la nature du lien social (faible ou fort) qui en est la source mais aussi selon la proximité de la source à la demande de travail et que cette proximité est déterminée par la position dans la hiérarchie organisationnelle.

Par conséquent la valorisation et la reconnaissance de l'expertise économique des conseillers d'insertion des jeunes ne vont pas de soi dans un contexte d'éclatement et de faible institutionnalisation du groupe professionnel. L'approche par les interactions sociales montre que des différences structurelles dans les possibilités d'acquisition de l'expertise économique sur les territoires peuvent être transformées en asymétrie de pouvoir d'influence sur la décision du fait de la construction des dispositifs de délibération, ces derniers offrant des opportunités inégales de faire valoir une expertise singularisée et « de proximité » sur les demandeurs et le tissu économique.

Déclaration de conflits d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de conflits d'intérêts en relation avec cet article.

Remerciements

Je remercie Marie-Christine Bureau et Diane Rodet pour leur relecture attentive de versions antérieures de cet article ainsi que les experts de la revue pour leurs remarques.

Bibliographie

Becattini, G., 1992, Le district marshallien : une notion socio-économique. In Benko, G., Lipietz, A., Les régions qui gagnent. Puf, Paris, 37-39.

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

Benarrosh, Y., 2000. Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi. *Travail et Emploi*, n° 81 (1), 9-26.

Berger, P., Luckmann, T., 1967, *The Social Construction of Reality*, Allen Lane The Penguin Press, London.

Bureau, M.-C., Marchal E., 2009. Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail. *Revue française de sociologie*, vol. 50 (3), 573-598.

Bourgine, P., Nada, J.-P. (ed.), 2004. *Cognitive Economics. An interdisciplinary Approach*. Springer, Berlin-Heidelberg.

Delfini, C., Demazière, D., 2000. Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE. Diversité des logiques d'intermédiation. *Travail et Emploi*, n° 81, 27-40.

Divay, S., 2000. L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation. *Travail et Emploi*, n° 81, 67-80.

Divay, S., 2009. Nouveaux opérateurs privés du service public de l'emploi. Les pratiques de conseillers sont-elles novatrices ? *Travail et Emploi*, n° 119 (3), 37-49.

Dodier N., 1993. *L'expertise médicale*. Métailié, Paris.

Dubois, V., 2010. *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*. 3ème édition. Economica, Paris.

Duvoux, N., 2009. *L'autonomie des assistés*. Puf, Paris.

Eymard-Duvernay, F., Marchal, E., 1997. *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.

Eymard-Duvernay, F., Marchal, E., 2000. Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail. *Sociologie du travail*, 42 (3), 411-432.

Ferrié, J.N., 2008. Comprendre la délibération parlementaire. Une approche praxéologique de la politique en action. *Revue française de science politique*, vol. 58 (5), 795-815.

Gerstlé, J., François, A., 2011. *Médiatisation de l'économie et fabrication de la*

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

popularité du président français (2007-2010). *Revue française de science politique*, vol. 61 (2), 249-281.

Granovetter, M. S., 1974. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Harvard University Press, Cambridge (Ma.), London.

Granovetter, M. S., 2005. The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n°1, winter, 33-50

Hardin, R., 2009. *How Do You Know ? The Economics of Ordinary Knowledge*, Princeton University Press, Princeton, Oxford.

Ionnides, JM, Loury, LD, 2004. Job information networks, Neighborhood Effects and Inequality, *Journal of Economic Literature*, vol. XVII, dec., 1056-1093.

Lavitry, L., 2009. De l'aide au contrôle ? Les conseillers à l'emploi à l'épreuve de la personnalisation. *Travail et Emploi*, n° 119 (3), 63-75.

Lebaron, F., 2000. *La croyance économique. Les économistes entre science et politique*. Le Seuil, Paris.

Lima, L., 2013 (dir.). *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles.

Lin, N., 2001. *Social Capital : a Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, New York.

MacKenzie, D., Muniesa, F., Siu, L., 2007. *Do Economists make Markets ? On the Performativity of Economics*. Princeton University Press, Princeton.

Marchal, E., Rieucou, G., 2010. *Le recrutement. La découverte*, Paris.

Mauger, G., 2001. Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 136, n° 136-137, 5-14.

Meyer, J.-L., 1998. Intermédiaires de l'emploi et marché du travail. *Sociologie du travail*, 3, 345-364.

Sociologie du travail, 56(2014), 161-181

Morel, C., 1992. Le mal chronique de la connaissance ordinaire sur l'entreprise. *Gérer et comprendre*, septembre, 71-83.

Mouw, T., 2003. Social Capital and Finding a Job : Do Contacts Matter ? *American Sociological Review*, 68:6, 868-898.

Muniesa, F., Callon, M., 2009. La performativité des sciences économiques. In : Steiner P., Vatin, F. (dir.), *Traité de sociologie économique*. Puf, Paris, pp. 289-324.

Orianne, J.-F., Conter, B., 2005. Les politiques d'employabilité en Belgique ; traitement clinique des chômeurs et traitement statistique du chômage. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 38-2, 175-190.

Rees, A., 1966. Labor economics : effects of more knowledge. *Information networks in Labor Market*. *The American Economic Review*, vol. 56, n° ½, 559-566.

Schütz, A., 2007. *Essais sur le monde ordinaire*. Le Félin Poche, Paris.

Steiner, P., 2008. La tradition française de critique sociologique de l'économie politique. *Revue d'histoire des sciences humaines*, n° 18, 63-84.

Stigler G. J., 1962. Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, 70 (5), Part. 2, 94-105.

Urfalino P., 2007. La décision par consensus apparent. Nature et propriétés, *Revue Européenne des Sciences Sociales*, Tome XLV, n° 136, 2007, 47-70.

Wallace, A., 2008. Knowing the Market ? Understanding and Performing York's Housing. *Housing Studies*, 23 : 2, 253-270.

Walliser, B., 2000. *L'économie cognitive*. Fayard, Paris.