L'orientation scolaire et professionnelle

37/1 | 2008

Sentiments d'efficacité personnelle et orientation
scolaire et professionnelle - 1

D. Castra & F. Valls. *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience*

Toulouse : Octares

André Lecigne

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/1642>

DOI : 10.4000/osp.1642

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2008

Pagination : 140-144

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

André Lecigne, « D. Castra & F. Valls. *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 37/1 | 2008, mis en ligne le 08 décembre 2009, consulté le 23 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/1642> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.1642>

Ce document a été généré automatiquement le 23 octobre 2020.

© Tous droits réservés

D. Castra & F. Valls. *L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience*

Toulouse : Octares

André Lecigne

RÉFÉRENCE

Toulouse : Octares

- 1 Ce livre de Denis Castra et Francis Valls, préfacé par Robert Castel, complète la problématique abordée en 2003 par D. Castra dans son ouvrage *L'insertion professionnelle des publics précaires* (Presses universitaires de France). Il s'adresse à tous ceux qui s'intéressent à l'insertion des publics en difficulté et propose un bilan de quelques vingt-cinq années de fonctionnement d'une véritable méthode d'insertion : l'intervention sur l'offre et la demande (IOD), méthode maintenant largement répandue, à la fois différente et complémentaire des autres actions d'insertion. Initiée en 1988, elle est mise actuellement en œuvre par quatre-vingts équipes implantées dans une vingtaine de départements.
- 2 Cet ouvrage, qui attire d'abord l'attention par la clarté de l'exposé, s'articule autour d'un va-et-vient théorique et pratique sur le sujet, qui rend accessible l'appréhension de processus complexes à l'œuvre dans la problématique de l'insertion professionnelle et sociale. L'enjeu n'est pas mince, il s'agit de favoriser l'insertion de publics précarisés, que les stages, formations, emplois aidés et autres activités provisoires ont maintenu dans une zone intermédiaire entre travail et assistance, une zone mal protégée par le droit du travail et où ces personnes tournent sans pouvoir se fixer. Dès lors se pose la question d'une « mise au statut », au-delà de celle d'une « mise au travail » pour reprendre les termes des auteurs (p. 27), c'est-à-dire la possibilité d'accéder aux conditions minimales de participation à la vie sociale et citoyenne.

- 3 Une interrogation est centrale : celle des rapports entre insertion sociale et insertion professionnelle. Peut-on penser à une insertion sociale sans insertion professionnelle ? Si tout le monde s'accorde sur le fait que l'identité de la personne passe largement par la reconnaissance sociale liée au travail et au statut professionnel, la pensée majoritaire a surtout consisté à travailler avec et sur les demandeurs d'emploi, afin, pensait-on, de remédier d'abord à leurs carences qui les empêchaient de répondre aux exigences du marché du travail. Une chape de plomb sémantique s'est ainsi installée : contrat, projet, parcours individualisé sont devenus les maîtres mots des interventions sociales. Cette centration quasi-exclusive sur les problèmes de la personne a eu des effets pervers : les stratégies psychologisantes ont facilité, voire cautionné la mise en place d'une idéologie stigmatisante, les chômeurs sont de plus en plus tenus pour responsables de leur situation. C'est par rapport à ce contexte soigneusement dépeint par R. Castel que l'on prend conscience de l'originalité et de la dimension politique de l'ouvrage de Castra et Valls. Ici le demandeur d'emploi est avant tout considéré comme un citoyen qui demande un travail, l'objectif est l'accès direct à des emplois classiques, contrat à durée indéterminée (CDI) de préférence. La priorité est donc clairement donnée à l'insertion professionnelle, les déficiences supposées du demandeur d'emploi étant aussi considérées comme des effets de sa situation et non uniquement comme des causes. Dès lors, la posture est toute trouvée : il faut proposer de nouvelles pratiques en s'attaquant aux causes plutôt qu'en aménageant les conséquences.
- 4 L'introduction retrace la naissance et le développement de la méthode IOD. Le point de départ est une réponse à trois phénomènes observés dans les pratiques classiques et de nature à hypothéquer les chances d'insertion des demandeurs d'emploi : la sélectivité des recrutements, la précarité des embauches et l'insuffisance de prise en compte par les entreprises des conditions d'accueil et d'évolution des nouveaux embauchés. Le livre propose trois parties.
- 5 La première présente quelques réflexions et repères théoriques autour du travail (sa place, celle de la formation). On y constate l'importance des réseaux relationnels, le fait que le recrutement est empreint de grandes incertitudes et qu'il est urgent d'y introduire un peu plus de rationalité afin d'amortir le poids des discriminations en tout genre. Loin d'être posées comme un carcan, certaines conceptions issues de la psychologie sociale peuvent utilement fonder une méthodologie d'insertion. Des anciens mais toujours actuels travaux sur la formation et l'évolution des normes dans les groupes, en passant par ceux plus récents sur l'engagement (Kiesler, 1971), la palette est à la fois large et historiquement centrée autour d'un objectif majeur : comment faire adopter aux gens des conduites qu'ils n'adopteraient pas spontanément ? S'intéresser aux publics les plus démunis oblige également à prendre en compte les travaux très récents sur la stigmatisation, les stéréotypes et notamment sur la menace du stéréotype (Croizet et Leyens, 2003). Pas toujours facile de considérer que nul n'est inemployable, de ne pas regarder ces personnes comme des exclus mais comme des gens qui veulent travailler... Autour de ces concepts majeurs s'articulent également des apports de la psychologie du travail (socialisation organisationnelle, analyse stratégique...) laissant au final ressortir une idée-force : les conduites et performances des individus sont largement liées aux contextes dans lesquels ils évoluent, et cette influence est systématiquement sous-estimée. C'est donc sur ces contextes qu'il faut axer une méthodologie d'intervention.

- 6 La seconde partie de l'ouvrage s'attache au bilan de l'action des équipes IOD durant ces vingt-cinq années de fonctionnement auprès de plusieurs dizaines de milliers d'usagers. Il s'agit de données de terrain recueillies de façon rigoureuse sur la base d'indicateurs très précis. Notons du côté des pratiques que l'accueil du demandeur d'emploi s'engage par des offres d'emploi, que l'essentiel du travail d'insertion se fait en rapport direct avec les entreprises, et plutôt sur le poste même de travail. Le challenge est de faire comprendre à l'entreprise tout l'intérêt de fidéliser un personnel permanent, bien au-delà de l'embauche de personnes souvent surqualifiées sur des contrats aidés découlant d'effets d'aubaine. Les conditions d'intégration et le soutien du nouveau dans l'emploi sont donc particulièrement travaillés. On apprend par exemple qu'entre 2003 et 2005, ces équipes ont permis à 10 000 demandeurs d'emploi de retrouver un emploi, que la proportion de CDI obtenus par cette méthode est trois fois supérieure à la moyenne nationale, bien que la population représente les catégories les moins qualifiées et les plus éloignées de l'emploi. La rapidité avec laquelle se fait le retour à l'emploi est elle aussi remarquable : souvent moins d'un mois, en moyenne moins de trois mois. Enfin il faut souligner que huit salariés sur dix ont conservé leur emploi six mois plus tard. Constat à la fois étonnant et réconfortant : ces publics les plus démunis ont largement autant de chances d'accéder à des emplois durables et non aidés que ceux disposant d'un diplôme et qui sont moins enkystés dans des dispositifs d'assistance, et ce pour un coût probablement moins élevé que ceux des « concurrents », au vu des chiffres annoncés par les auteurs.
- 7 Enfin, dans la troisième partie, les auteurs soulignent l'évolution du modèle, ses marges de manœuvre et les perspectives très concrètes qui peuvent s'ouvrir sur la base des constats faits en amont. Signalons le conventionnement des équipes IOD avec l'association « Transfer », créée en 1991 et garante des logiques d'action d'IOD, qui offre un appui logistique dans l'évolution de leurs modes d'intervention. Éclairés, jamais dupes, ils soulignent que 50 % des demandeurs entrés dans le dispositif en sortent avec un emploi de régime commun, et parlent d'un « effet méthode » (p. 93) tout en s'interrogeant sur la moitié d'entre eux qui ne trouvent pas d'emploi durable. À partir du point de vue des acteurs eux-mêmes, ils en viennent alors à examiner les conditions d'utilisation de quelques leviers d'intervention au cours des diverses phases de pré-embauche (nombre d'offres à proposer), de mise en relation et de post-embauche (perspectives d'évolution). Ces réflexions n'épargnent pas non plus le questionnement sur le métier des intervenants d'IOD (leur savoir-faire, leur rapport à l'institution, au territoire local)... quel doit être le profil d'un agent d'insertion ? Sans doute est-il utile de distinguer les métiers du travail social de ceux de l'insertion pour mieux penser leur nécessaire complémentarité.
- 8 Pour conclure, c'est bien à partir des résultats et des questions soulevées par les auteurs que le titre de l'ouvrage *L'insertion malgré tout* prend tout son relief. Ce *malgré tout* est à comprendre comme la possibilité d'insérer réellement et durablement des gens en difficulté extrême, et ce au-delà des représentations invalidantes dont ces personnes font l'objet de la part de multiples acteurs de terrain, en dépit des pratiques responsabilisantes susceptibles d'enfoncer encore davantage ces exclus dans leur situation, et peut-être aussi malgré les images bien souvent négatives que ces personnes ont construites d'elles-mêmes au fil de leur désinsertion sociale. De ce point de vue, si, comme en sont persuadés Castra et Valls, « l'insertion professionnelle est moins un problème de publics que de méthodes » (p. 126), il y a lieu d'entretenir un

certain optimisme à la lecture de cet ouvrage : il existe de véritables marges de manœuvre, à la fois du côté des demandeurs d'emploi que du côté des entreprises. Au final, le lecteur ne peut qu'être persuadé que *l'histoire de cette idée minoritaire* est loin d'être terminée, aussi bien sur le plan des principes éthiques et théoriques de référence que sur celui de leur mise en œuvre sur le terrain. Parlant des professionnels des équipes IOD, le philosophe Francis Jeanson ne mâche d'ailleurs pas ses mots : « leur engagement professionnel est porteur d'une signification qui le dépasse ; au fil de leurs tâches concrètes, ils contribuent à l'urgente ré-animation de notre société » (p. 118). Suivant le vœu des auteurs, ce livre contribuera à n'en pas douter à porter le débat de l'insertion sur la place publique, lieu où son enjeu citoyen aurait dû le propulser déjà depuis fort longtemps.

BIBLIOGRAPHIE

Kiesler, C. A. (1971). *The Psychology of commitment*. New York: Academic Press.

Croizet, J.-C. & Leyens J.-P. (2003). *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin.