Zeitschrift: Tsantsa : Zeitschrift der Schweizerischen Ethnologischen Gesellschaft = revue de la Société suisse d'ethnologie = rivista della Società svizzera d'etnologia

Herausgeber: Schweizerische Ethnologische Gesellschaft

Band: 19 (2014)

Artikel: En attendant une place d'apprentissage : la prise en charge des "jeunes chômeurs peu qualifiés"

Autor: Nada, Eva

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1007205

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

EN ATTENDANT UNE PLACE D'APPRENTISSAGE

La prise en charge des «jeunes chômeurs peu qualifiés»

Texte: *Eva Nada*

Mots-clés: *jeunesse; chômage; logique d'individuation; parcours institutionnels; disciplinarisation*

En Suisse, depuis le milieu des années 1990, la question des jeunes peu qualifiés, souvent étiquetés comme des personnes «en rupture de formation», «en difficulté», «décrocheurs», est construite comme un problème social. Aujourd'hui la formation «certifiante», c'est-à-dire couronnée par un diplôme du post-obligatoire (attestation de formation professionnelle, certificat fédéral de capacité, maturité professionnelle ou générale), est devenue une condition nécessaire, mais pas suffisante, pour intégrer le marché du travail (Lefresne 2003). Autrement dit la formation constitue une garantie minimum contre la précarité et la pauvreté (Flückiger 2007). Ainsi les jeunes qui ne poursuivent pas leur formation après la scolarité obligatoire sont devenus un souci politique majeur et font l'objet de multiples interventions étatiques (Amos et al. 2003, Behrens 2007). Certaines de ces interventions s'inscrivent dans les politiques de formation, d'autres dans les politiques sociales ou les politiques de l'emploi. Elles sont mises en œuvre à un niveau local au plus proche des territoires, d'autres dépendent de législations fédérales et de politiques mises en œuvre à un niveau national ou international.

La thèse de doctorat que j'effectue actuellement à l'Université de Neuchâtel a pour objectif d'interroger les formes d'engagement et de désengagement des jeunes à travers l'analyse des modes de prise en charge mis en œuvre par l'Assurance chômage pour les personnes âgées de 15 à 25 ans et sans formation achevée. Ainsi je m'intéresse, d'une part, à la fabrique dans une perspective socio-historique de la catégorie de «jeune chômeur» afin d'éclairer les logiques qui la sous-tendent et les fondements de sa justification. D'autre part, mes analyses portent sur les institutions, les instruments et les rationalités institutionnelles qui composent la politique de l'emploi, ses effets sur le travail d'accompagnement et sur les formes d'engagement et de désengagement des jeunes. Depuis 2012, j'étudie ainsi les mesures du marché du travail de l'assurance chômage pour les «jeunes peu qualifiés» en réalisant différentes phases d'observations, à découvert, et de consultation des documents administratifs et des dossiers des bénéficiaires. J'y alterne les entretiens avec les jeunes, la direction et les différents professionnels et les phases d'observation dans les différents ateliers où je suis également «mise au travail», les phases de recherche de places d'apprentissage, les évaluations de stages et les colloques d'équipe. Dans cet article, je limiterai mon propos à confronter les logiques des politiques de l'emploi aux modes par lesquels se déploie la prise en charge au quotidien et en pratique des «jeunes chômeurs peu qualifiés». Pour ce faire, je m'interrogerai sur les instruments déployés par l'Assurance chômage dans la prise en charge des bénéficiaires. Plus particulièrement, je m'attacherai à décrire le semestre de motivation (Semo), mesure centrale mise en œuvre par la politique de l'emploi pour lutter contre le chômage des jeunes. J'analyserai ensuite la feuille d'avertissement, instrument utilisé par les professionnels du Semo dans les pratiques quotidiennes de prise en charge des jeunes, pour chercher à comprendre les manières par lesquelles les bénéficiaires sont mis au travail et les différentes logiques qui conditionnent son utilisation. Enfin, ceci m'amènera à explorer si ces modalités de mise au travail peuvent constituer des espaces d'accompagnement où les bénéficiaires peuvent se penser et être considérés comme des «être[s] agissant[s]» (Soulet 2002).

La prise en charge des «jeunes peu qualifiés» et ses modalités

Face aux difficultés rencontrées par certains jeunes dans le passage de l'école à l'emploi, les mesures d'insertion se sont multipliées en Suisse depuis le début des années 1990. Ces mesures d'insertion s'inscrivent dans une logique d'individualisation des parcours de vie qui vise, par un encadrement social individualisé, à réintégrer les jeunes dans des parcours institutionnalisés (Plomb 2005). De plus, la critique du système compensatoire des prestations sociales, largement répandue dans les milieux économiques et politiques, amène à une réforme de l'Etat social vers un Etat social actif c'est-à-dire à encourager la capacité d'agir et de travailler des bénéficiaires afin de se réinsérer plutôt que de dépendre des transferts sociaux (Moachon 2007). L'intérêt de prendre le dispositif de l'Assurance chômage comme objet d'étude est double. Premièrement, c'est dans le cadre de la seconde révision de la loi sur l'Assurance chômage en 1996 que le le Semo, l'une des premières mesures à l'égard de bénéficiaires âgés de 15 à 25 ans sans formation du post obligatoire, est mis en œuvre au niveau national et inscrit dans la loi. Aujourd'hui, 80 programmes fonctionnent dans toute la Suisse, 60 en Suisse alémanique 18 en Suisse romande et 2 au Tessin[1]. Cette mesure s'inscrit dans la réforme qui consacre le développement des politiques actives de l'emploi, c'est-à-dire qu'elles cherchent à favoriser un retour en emploi rapide en alliant contrôle accru et soutien individualisé à la réinsertion dans le marché du travail (Perret 2007). Deuxièmement, le Semo a la particularité de se trouver au cœur de la jonction entre le marché du travail, la politique de formation et de l'emploi, ainsi que l'intervention sociale. De par ces différents ancrages institutionnels et les différents types de professionnels qui y travaillent, ce dispositif est une forme de prise en charge des jeunes particulièrement pertinente pour interroger les articulations entre différentes sphères sociales a priori distinctes.

Le semestre de motivation dure six mois et a pour objectif principal *«d'encadrer les jeunes, de combler d'éventuelles lacunes scolaires et de les motiver à entreprendre une formation professionnelle ou équivalente.»*[2]. Dans le Semo enquêté, d'autres objectifs sont également poursuivis, tels que:

«La reprise d'un rythme de vie, l'intégration des notions basiques du monde du travail (respect des horaires, respect des règles, respect des consignes et des engagements, etc.), la compréhension de l'importance d'une hygiène de vie pour être apte au placement, l'apprentissage du travail autonome et/ou en équipe, l'application de ses devoirs et obligations, l'apprentissage de l'estime de soi et de la confiance en ses compétences.»[3]

Pour répondre à ces objectifs, la semaine est organisée en un temps de travail qui se veut être au plus proche de celui des entreprises. La journée débute à 08h15 et se termine à 17h00, entrecoupée d'un quart d'heure de pause le matin et l'après-midi et une heure pour le repas de midi. Une majeure partie du temps des jeunes est passée dans l'un des cinq ateliers (expression, multimédia, menuiserie, cuisine et dessin) qui sont assumés par des travailleurs sociaux, un cuisinier, un menuisier ou encore une dessinatrice reconvertis dans la prise en charge des «jeunes chômeurs peu qualifiés». Au cours de la semaine, des périodes de deux heures sont réservées à la recherche d'apprentissage encadrées par des conseillers en insertion et à des cours de remise à niveau des connaissances scolaires, pris en charge par une professionnelle qui a une expérience dans l'enseignement. Les ateliers proposés ont pour objectif de mettre les jeunes dans une situation de travail et de leur inculquer les normes du comportement attendu sur le marché du travail. Les conseillers en insertion les encadrent quant à eux dans la réalisation du *curriculum vitae* et de la lettre de motivation, les aident dans la prise de contact avec des potentiels employeurs et supervisent les stages qui égrènent le parcours du jeune au Semo.

Le Semo comme institution de mise au travail des «jeunes chômeurs peu qualifiés»

Alors que la relation entre bénéficiaires et professionnels est envisagée comme une relation plus horizontale, «pactisée et contractualisée» (Giualini 2013), je considère celle-ci et les transformations des modes de contrôle social comme «une question analytique à traiter empiriquement et au cas par cas» (Darmon 2010: 101). Considérant que les Semos sont des institutions au sens «d'organisation délimitée par des murs et réglé et réglant les conduites» (Goffman 1968: 45) et «comme dispositif non laissé au hasard des recompo-

---

[1] Source: Site officiel de Semo-CH, http://www.ch-semo.ch, consulté le 28 décembre 2013.

[2] Source: Weber Markus. 2005. «La lutte contre le chômage des jeunes: analyse et mesure». *La Vie économique, Revue politique et économique* 12: 58-61, http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00007/00046/02173/index.html?lang=fr, consulté le 28 décembre 2013. Cette revue est publiée sous l'égide du Secrétariat à l'économie (SECO).

[3] Source: Plaquette de présentation de ce Semo.

sitions et des arrangements circonstanciels et organisé par des mécanismes d'encadrement et de contrôle des pratiques» (Lagroye et al. 2010: 15), j'envisage, dans cet article, la prise en charge des bénéficiaires du Semo sous l'angle de «la mise au travail» (Darmon 2013), soit ce que l'institution fait aux jeunes pour les mettre au travail, et des logiques d'activation. Cela me conduit à décrire les formes de contrôle, de surveillance et d'examen mis en œuvre au quotidien dans la prise en charge des bénéficiaires comme les manières par lesquelles les Semos, à travers différents instruments, par exemple la feuille d'avertissement, façonnent les modalités de mise au travail des jeunes et l'apprentissage des normes et valeurs attendues en emploi telles qu'elles sont perçues par les différents professionnels du Semo. D'autre part, je lie ces formes de contrôle au contexte institutionnel et aux contraintes qui encadrent les pratiques des professionnels et à partir desquelles les modalités de mise au travail des jeunes se négocient.

En me concentrant sur les pratiques de contrôle, d'examen et de surveillance, j'observe la mise au travail des jeunes en train de se faire et décris le rôle que jouent les contraintes institutionnelles et logiques comptables dans ce processus. Mon objectif est de caractériser la manière dont dans la pratique s'articulent le processus d'inculcation des dispositions professionnelles et les logiques d'activation ainsi que celles plus comptables afin de montrer en quoi le pouvoir institutionnel s'est transformé et comment sous certains aspects cela peut modifier sa prise sur les individus. Je m'inscris ainsi à la suite des travaux qui montrent qu'aux logiques assurantielles qui font des personnes sans emploi des sujets de droits sociaux viennent s'adjoindre des logiques assistancielles où l'aide est conditionnée par une disciplinarisation des bénéficiaires (Castel 2009, Fassin et al. 2013).

Feuille d'avertissement et nature du contrôle institutionnel

En prenant l'exemple de la feuille d'avertissement, je souhaite montrer brièvement en quoi l'usage différencié des sanctions est intrinsèquement lié aux contraintes institutionnelles et aux variations saisonnières de fréquentation du Semo.

La feuille d'avertissement participe du fonctionnement quotidien du Semo et est inscrite dans un système de contraintes qui s'illustre jusque dans les variations de son usage et des dispositions que l'on chercher à inculquer aux jeunes. Chaque bénéficiaire, dès son entrée au Semo et pour les six mois, possède sa propre feuille qui compte 21 points. L'enjeu est donc d'en perdre le moins possible au risque de se voir exclure de la mesure. Sur cette feuille sont indiqués, par ordre d'importance, tous les comportements et attitudes sanctionnés. «Les absences injustifiées et les stages non effectués et / ou interrompus» font perdre six points, viennent ensuite «les retards, une attitude passive en atelier ou à l'extérieur, non transmission des documents administratifs liés au chômage» qui valent chacun trois points. Si les retards s'accumulent, le quatrième retard sera sanctionné d'une perte de six points. Autrement dit après quatre arrivées tardives, un bénéficiaire aura perdu 15 points. Enfin les manquements au règlement les moins sanctionnés, soit deux points, se traduisent par l'absence d'attention portée à l'image de soi comme «les accessoires et matériels apparents baladeur / mp3 / écouteurs; pochette / casquette et lunettes; portable qui sonne (sans raison importante) ou encore une tenue non-conforme aux activités du Semo, par ex, habits déchirés (exagérément)». Les comportements sanctionnés illustrent d'abord ce qui est attendu de la part des jeunes à la fois au sein de l'institution, mais aussi sur le marché du travail dans le sens où le Semo se veut être «un centre d'entraînement au travail». En sanctionnant ces différentes attitudes, est sous-entendu que les bénéficiaires n'ont pas intégré les attentes des employeurs et qu'il faut donc y accorder une attention particulière. La feuille d'avertissement façonne ainsi des modes de mise au travail qui se traduisent par une attention particulière accordée à la gestion du temps caractérisée par les absences et les arrivées tardives, à l'image de soi et à l'habillement en cherchant à inculquer ce qui est défini par l'institution comme les attentes des employeurs à l'égard de ces jeunes dits en difficulté. Pas spécifique au Semo, l'attention portée à la transmission aux jeunes des attentes du monde professionnel en termes de «savoir-être» est propre aux institutions éducatives (Wenger 2010, Ossipow et al. 2013).

A ceci s'ajoutent des sanctions supplémentaires entraînées par le cumul des pertes de points. A partir de sept points perdus, un avertissement écrit est envoyé au bénéficiaire avec copie aux parents s'il est mineur, au conseiller en personnel et à l'assistant social s'il y a lieu d'être. Si celui-ci perd quatorze points, il est «mis à pied» c'est-à-dire qu'il sort de l'institution pendant cinq jours au cours desquels il lui est demandé de réfléchir à sa participation au Semo et de réaliser un travail écrit à ce sujet. Ce travail est présenté lors de l'entretien de «recadrage» qui marque la réintégration du bénéficiaire au Semo. Si j'ai observé des variations dans l'application du règlement entre les différents professionnels, ils ont, toutefois, tendance à l'appliquer de manière plus stricte au moment de l'entrée dans l'institution. A la lecture des cahiers de bord des bénéficiaires, j'ai pu noter que lors des deux premières semaines, ils sont plus fréquemment sanctionnés par les «encadrants» pour les retards, les absences non justifiées ou l'inactivité en atelier. La possibilité de sanctionner est liée à l'efficacité de la surveillance qui permet ainsi de rapidement

repérer les attitudes à corriger, mais aussi et peut-être surtout de s'assurer que les bénéficiaires sont prêts à se mettre au travail selon le système de contraintes liées à l'institution. En effet, les sanctions comme la mise à pied ou encore la surveillance accrue lors de l'entrée dans l'institution sont aussi des moyens de contraindre le bénéficiaire à s'adapter aux règles internes afin de s'assurer de sa motivation à participer à un Semo et à s'insérer professionnellement. Il ne s'agit pas seulement d'inculquer les dispositions attendues sur le marché du travail, mais les modalités de mise au travail façonnées par l'institution répondent également à l'individualisation de la prise en charge encouragée par les politiques actives de l'emploi. En effet, en mettant l'accent sur les capacités d'agir des individus et celles-ci variant selon les personnes, les prises en charge se doivent d'être adaptées aux caractéristiques individuelles. L'activation implique un plus grand contrôle des bénéficiaires afin de s'assurer du bien-fondé des prestations octroyées qui en retour permet d'en limiter «les abus». Dans ce sens, tout en cherchant par la surveillance et la sanction à inculquer les dispositions attendues par les futurs employeurs, la feuille d'avertissement, par le suivi personnel qu'elle permet, va également évaluer la capacité d'agir de chaque bénéficiaire afin de déterminer si le Semo leur correspond.

En dernière instance, l'évaluation de l'adéquation de la mesure au bénéficiaire est également à géométrie variable d'une période de l'année à l'autre. En effet, les places financées dans un Semo par l'Assurance chômage sont contingentées à 52. En général entre janvier et mai, elles seront toutes occupées car c'est la période cruciale pour la recherche d'une place d'apprentissage, il peut ainsi y avoir des listes d'attente jusqu'à 30 personnes qui souhaitent intégrer le Semo. Alors qu'en été et en automne, il est plus difficile d'atteindre un taux de remplissage de 100 %. La direction du Semo a ainsi donné un message clair aux bénéficiaires lors de la fête de Noël en leur rappelant que, dès janvier, le règlement sera appliqué de manière plus stricte car il y a 25 personnes sur la liste d'attente qui sont potentiellement insérables. Elle les a incités à profiter des fêtes de fin d'année pour réfléchir sur leur motivation à suivre un Semo et à s'insérer professionnellement. A l'inverse dans les périodes plus creuses où les 52 places ne sont pas toutes occupées, les «encadrants» peuvent se montrer moins sévères dans l'application du règlement limitant ainsi les possibilités d'exclusion. Ces variations doivent être mises en lien avec les contraintes budgétaires qui pèsent sur les Semos. En effet, le taux de remplissage de la mesure sur l'année va déterminer le budget alloué par le Secrétariat à l'économie l'année suivante. Autrement dit pour la direction du Semo il s'agit de s'assurer que les 52 places disponibles sont annuellement occupées car si, sur l'année, le Semo n'a pas été rempli à 100 %, son budget pourra être en partie revu à la baisse mettant en jeu les frais de fonctionnement, voire parfois les postes de travail. Ainsi lorsqu'ils sanctionnent, les encadrants doivent aussi tenir compte, bon gré mal gré, de logiques comptables qui pèsent sur l'institution et qui s'illustrent dans les variations saisonnières de l'application du règlement.

Conclusion

En analysant les différents usages faits de la feuille d'avertissement et en prêtant attention aux variations temporelles, je me suis attachée à mettre en évidence les modalités par lesquelles le Semo façonne la mise au travail des «jeunes chômeurs peu qualifiés». Ses dynamiques vont au-delà d'un processus de socialisation aux dispositions attendues dans les emplois en bas de la hiérarchie sociale. L'analyse des pratiques quotidiennes de surveillance et de sanction illustrent non seulement les types de dispositions professionnelles à inculquer «aux jeunes chômeurs peu qualifiés», mais aussi les façons dont les logiques d'activation et comptables s'y articulent. Elle met en évidence les différentes injonctions, parfois contradictoires, qui définissent la mise au travail des «jeunes peu qualifiés» et déterminent le travail des professionnels du Semo donnant ainsi à voir ce que l'activation des politiques de l'emploi et les nouveaux modes de gestion publique produisent.

En regard de l'ensemble des contraintes qui façonne la mise au travail des bénéficiaires, les espaces et les possibilité de prendre en considération leurs voix sont réduits. Toutefois, de façon paradoxale, c'est peut-être quand l'institution a besoin d'eux, dans les périodes creuses, qu'une prise en compte au plus près des bénéficiaires pourrait être possible. En effet, au-delà d'un assouplissement dans l'application du règlement, il faut également s'assurer que les bénéficiaires ne vont pas faire défection, ce qui peut pousser les professionnels à laisser une plus grande place aux initiatives personnelles. Pourtant, alors que l'été et l'automne sont des périodes critiques pour le Semo, elles sont, au contraire, moins cruciales pour les bénéficiaires dans la mesure où les places d'apprentissage ont déjà été attribuées et leurs chances d'en décrocher une, faibles. Ainsi l'ensemble des contraintes qui pèsent sur l'institution et sur les bénéficiaires participent à les mettre en opposition, laissant peu de possibilités de construire «une relation d'accompagnement pactisée» (Giuliani 2013: 142). En ce sens, l'individualisation de la prise en charge produisant un plus grand contrôle sur la disciplinarisation des bénéficiaires, définit leurs modalités d'engagement et de désengagement *a priori*.

RÉFÉRENCES

Amos Jacques, Böni Edi, Donati Mario, Hupka Sandra, Meyer Thomas, Stalder Barbara (Dir.)
2003. *Parcours vers les formations postobligatoires*. Neuchâtel: Office Fédérale de la Statistique.

Behrens Matthis (Dir.)
2007. *La transition de l'école à la vie active, ou le constat d'une problématique majeure*. Neuchâtel: Institut de recherche et de documentation pédagogique.

Castel Robert
2009. *La Montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil.

Darmon Muriel
2010 [2006]. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.

2013. *Classes préparatoires*. Paris: La Découverte.

Fassin Didier, Bouagga Yasmine, Coutant Isabelle, Eideliman Jean-Sébastien, Fernandez Fabrice, Fischer Nicolas, Kobelinsky Carolina, Makaremi Chowra, Mazouz Sarah, Roux Sébastien
2013. *Juger, réprimer, accompagner*. Paris: Seuil.

Flückiger Yves
2007. «Le système suisse de formation face aux mutations du marché du travail». *Formation Emploi. Revue Française des Sciences Sociales* 100: 5-14.

Giuliani Frédérique
2013. *Accompagner. Le travail social face à la précarité durable*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Goffman Erving
1968. *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. Paris: Editions de Minuit.

Lagroye Jacques, Offerlé Michel (Dir.)
2010. *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin.

Lefresne Florence
2003. *Les jeunes et l'emploi*. Paris: La Découverte.

Moachon Eric
2007. «La mise en œuvre de la lutte contre les abus: le cas du chômage». *Carnets de bord* 13: 16-24.

Ossipow Laurence, Berthod Marc-Antoine, Aeby Gaëlle
2013. *Les miroirs de l'adolescence: anthropologie du placement juvénile*. Lausanne: Antipodes.

Perret Virgile, Giraud Olivier, Helbing Marc, Battaglini Monica
2007. *Les cantons suisses face au chômage. Fédéralisme et politiques de l'emploi*. Paris: L'Harmattan.

Plomb Fabrice
2005. *Faire entrer le travail dans sa vie: vers de nouvelles modalités d'intégration professionnelle des jeunes*. Paris: L'Harmattan.

Soulet Marc-Henry
2002. «Individualisation et État social». *Aspects de la sécurité sociale* 2: 26-35.

Wenger Denise
2012. *«La Fonda, c'est ma maison»: ethnographie d'un internat éducatif*. Le Locle: Éditions G d'Encre.

AUTEURE

Eva Nada est doctorante à l'Université de Neuchâtel et adjointe scientifique à la Haute école de travail social de Genève. Elle réalise actuellement une thèse qui prend appui sur l'ethnographie économique et vise à mettre en évidence les rationalisés pratiques de la prise en charge du chômage des jeunes.

Université de Neuchâtel, Institut de sociologie
Espace Louis-Agassiz 1, CH-2001 Neuchâtel
eva.nada@unine.ch