

A high-angle, blurred photograph of a crowd of people walking on a light-colored pavement. The motion blur gives a sense of a busy, crowded environment. The people are dressed in casual to business-casual attire.

**Vendredi rouge**

**12 avril 2013**

# Les logiques de l'insertion professionnelle au Luxembourg

**Claude Haas**, senior lecturer UR INSIDE, Université du Luxembourg

**INSIDE** |

INTEGRATIVE RESEARCH UNIT  
ON SOCIAL AND INDIVIDUAL  
DEVELOPMENT



UNIVERSITÉ DU  
LUXEMBOURG

# Préalables définitoires

- Insertion professionnelle

- Désigne à la fois un processus et son résultat final
- Apparition dans le langage politique à partir des années 1970 parallèlement à la notion d'exclusion
- S'est institué en tant que une catégorie de l'action publique

- Champ de l'insertion professionnelle

“Ensemble des acteurs institutionnels qui ont pour objectif officiel et activité centrale de favoriser l'insertion professionnelle de personnes plus ou moins éloignées du marché de l'emploi” (Haas 2010)

# Emergence et institutionnalisation du champ de l'insertion professionnelle

- Avec la montée du chômage à partir de 1975: Création de diverses autorités, instances et mesures publiques ainsi que d'initiatives privées
- Avec le RMG en 1986: Nouvelle poussée de création de services autour de la problématique des personnes (très) éloignées du marché de l'emploi
- Avec le plan d'action national en faveur de l'emploi en 1998: Création des mesures pour l'emploi "Forum pour l'emploi", "Proactif" et "Objectif plein emploi"
- Avec la stratégie de Lisbonne et la "prise de conscience" du problème du décrochage scolaire dans les années 2000: renforcement (quantitatif et qualitatif) des services s'adressant aux jeunes en transition

# Tendances lourdes de développement

- Une différenciation progressive du champ
    - des niveaux de cadrage et de prescription en partie contrastés
    - une pluralité des acteurs et instances concernés
    - une multiplication des mesures et services
    - une multiplicité des finalités et objectifs des dispositifs
    - une variabilité des profils des intervenants avec dans certains cas une faible assise disciplinaire
- ⇒ Cette différenciation s'est faite du moins en partie selon une logique cloisonnée et additionnelle

# Quelques données sur le champ de l'IP (Haas 2010)

- 53 organismes ont été repérés au total
- Des statuts très divers: administrations, associations, coopératives, entreprises
- Une transversalité par rapports aux domaines politiques et champs de travail classiques (éducation, travail, famille, santé, justice, etc.)



# Un système d'administration/ gouvernance multi-niveau

Verantwortliches Ministerium	Verwaltungseinheit	Zielgruppen
Bildungsministerium	Action locale pour jeunes (ALJ)	Jugendliche/junge Erwachsene Schulabbrecher, NEET (Not in Employment, education and training)
Familienministerium	Service national de la jeunesse – unité transitions (SNJ)	Jugendliche/junge Erwachsene mit Anspruch auf Arbeitslosengeld
Arbeitsministerium	Arbeitsamt (ADEM)	Junge Erwachsene die aus dem Netz der Arbeitslosenversicherung herausfallen und anspruchsberechtigt sind auf das garantierte Mindesteinkommen

# Deux entrées pour appréhender les logiques (institutionnelles) de l'IP (Haas 2010)

- Les activités d'insertion proposées par les organismes d'insertion
- Les représentations sociales/schèmes socio-cognitifs des acteurs de terrain (usagers, objectifs, stratégies, pratiques)

⇒ Analyse de documents

⇒ Enquête par questionnaire

# Analyse documentaire

- Dossiers parlementaires, textes de lois et règlements, plans d'action
- Rapports annuels des ministères et administrations
- Prises de position publiques de certains acteurs
- Brochures d'information, flyer et sites Internet



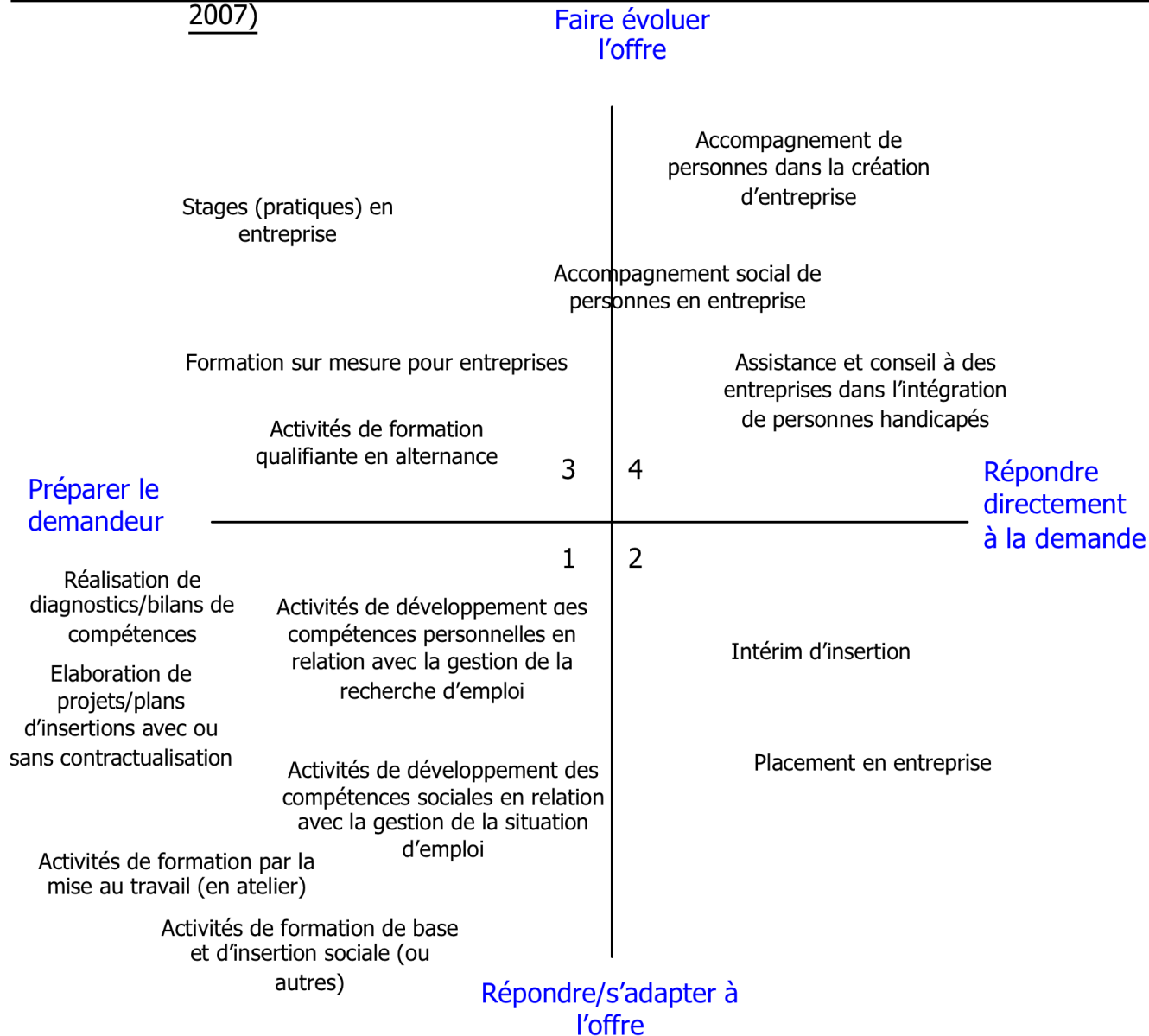
# Enquête par questionnaire

- Informations générales sur l'organisation/service
- Caractéristiques de la population accueillie
- Activités/Pratiques d'insertion professionnelle
- Priorités de développement de l'organisation/du service
- Conceptions (orientations d'action) de l'insertion professionnelle
- Atouts et obstacles actuels à l'insertion professionnelle

# 6 grands types d'activités

- Activités de gestion du parcours d'insertion professionnelle des usagers
- Activités de développement des compétences personnelles des usagers en relation avec la gestion de la recherche d'emploi
- Activités de développement des compétences sociales des usagers en relation avec la gestion de la situation d'emploi
- Activités de formation générale et professionnelle
  - Activités de formation de base
  - Activités de formation par la mise au travail (en atelier)
  - Activités de formation professionnelle qualifiante
- Activités d'accompagnement, de formation et de travail en réseau avec des entreprises
- Activités d'insertion sociale

Schéma III.1 : Catégorisation des activités d'insertion selon la classification de Castra (2003, 2007)



# Fréquence des différents types d'activité au niveau du champ (N=26)

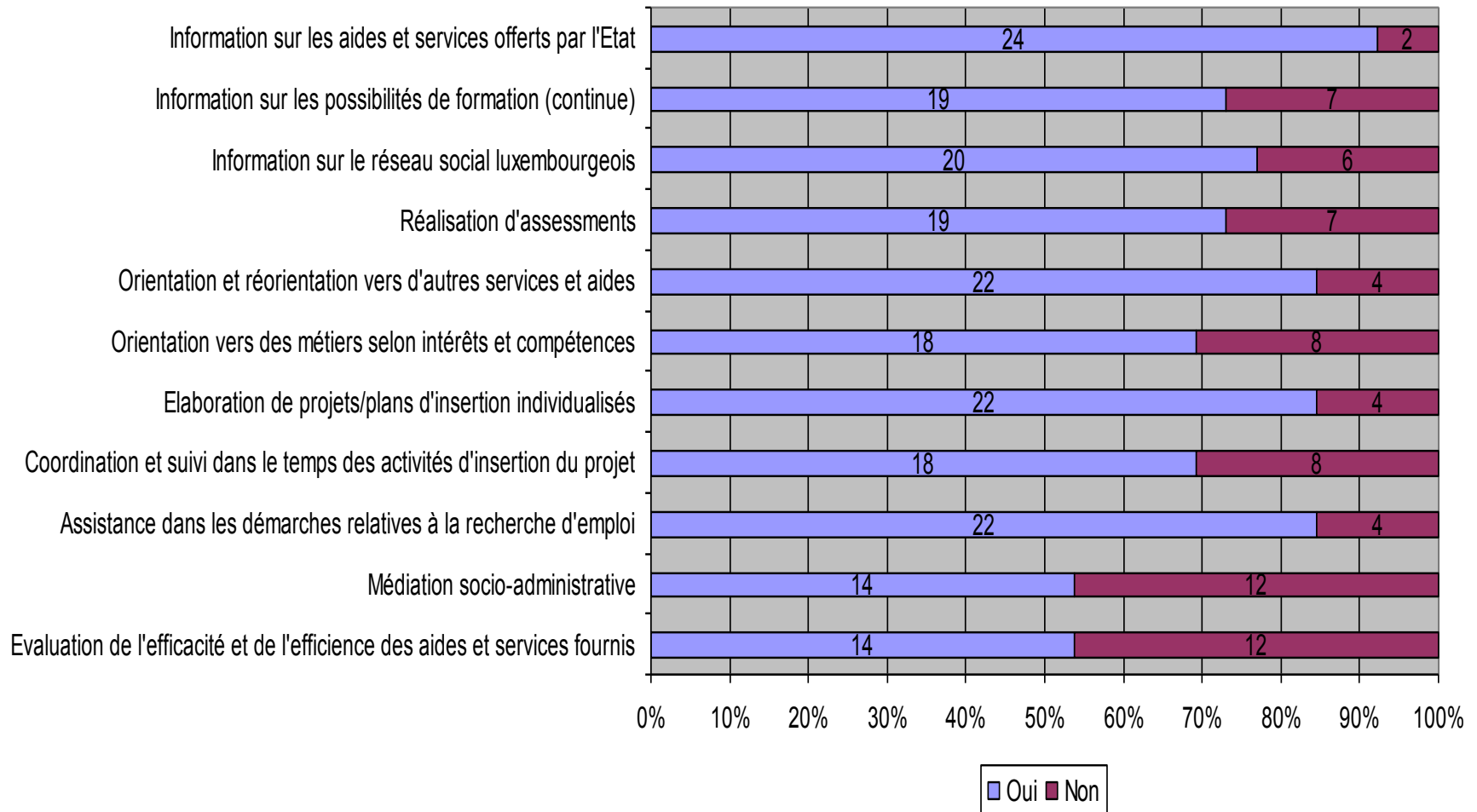
Type d'activité	Fréquence (en %)*
Activités de développement des compétences personnelles des usagers en relation avec la gestion de la recherche d'emploi	77
Activités d'information, de conseil, de soutien, d'orientation, de coordination et d'évaluation en relation avec la gestion du parcours d'insertion professionnelle des usagers	73
Activités de développement des compétences sociales des usagers en relation avec la gestion de la situation d'emploi	68
Activités de documentation, de recherche et d'assurance-qualité en relation avec l'insertion professionnelle des personnes accueillies	47
Activités d'insertion sociale ou autres	37
Activités d'accompagnement, de formation et de travail en réseau avec des entreprises	33
Activités de formation de base	18
Activités de formation par la mise au travail	15

\*Calculé à partir du nombre total de réponses affirmatives aux différentes sous-catégories. La catégorie des activités de formation qualifiante n'a pas été reprise dans le tableau étant donné le caractère spécifique de ces activités

# Les 25 activités les plus fréquentes

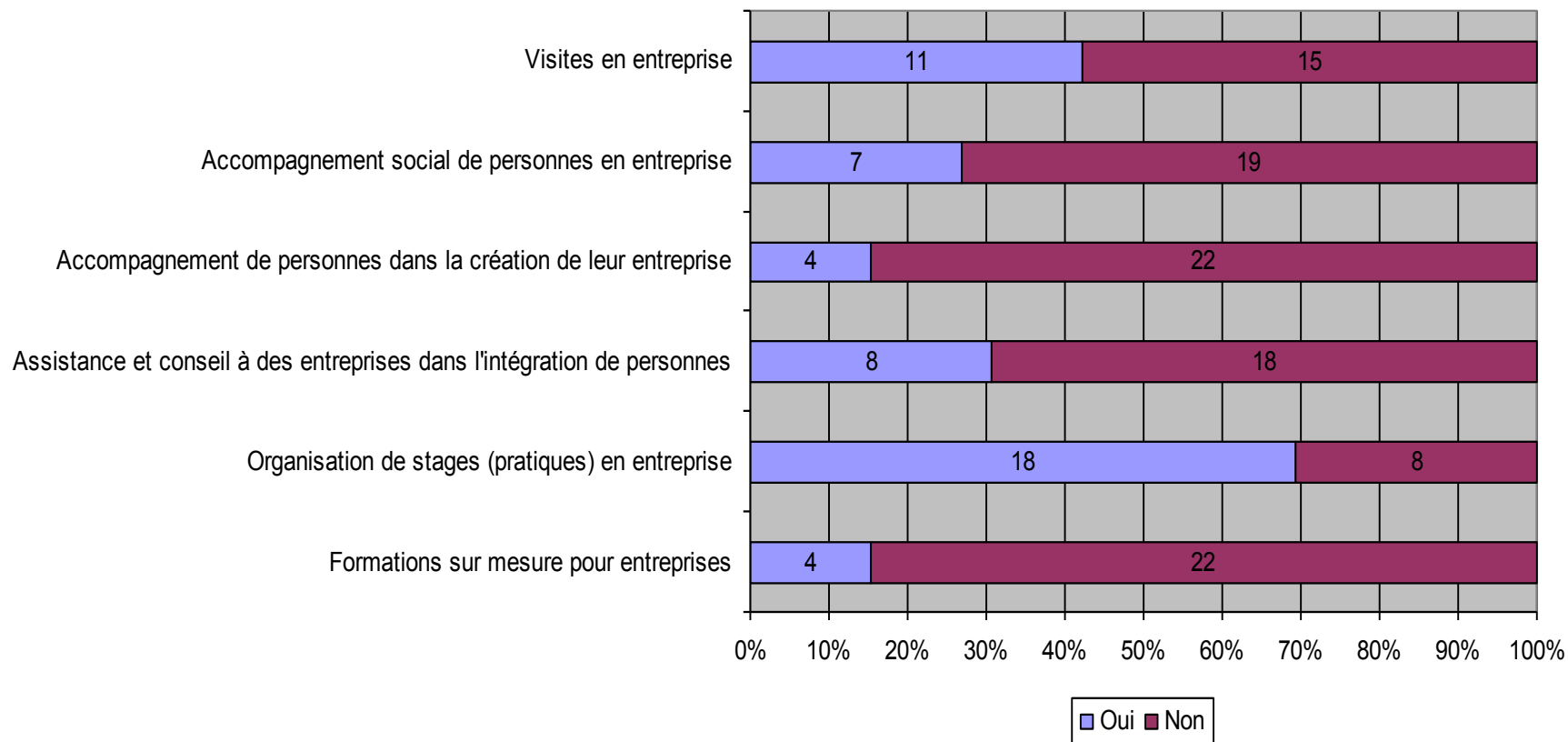
		Nbre
1	Information sur les aides et services offerts par l'Etat	24
2	Rédaction de lettres de motivation	23
3	Assistance dans les démarches relatives à la recherche d'emploi	22
	Elaboration de projets/plans d'insertion individualisés	22
	Orientation et réorientation vers d'autres services et aides	22
	Préparation à l'entretien d'embauche	22
	Rédaction de CV	22
8	Attitudes et comportements	21
9	Information sur le réseau social luxembourgeois	20
	Techniques de recherche d'emploi (presse, Internet etc.)	20
	Communication interpersonnelle	20
	Gestion des conflits	20
13	Réalisation d'assessments	19
	Information sur les possibilités de formation (continue)	19
	Connaissance et fonctionnement du marché du travail	19
	Analyse d'offres d'emploi	19
	Travail en équipe	19
	Documentation systématique des parcours des personnes	19
	Organisation de formations continues pour le personnel	19
20	Coordination et suivi dans le temps des activités d'insertion du projet	18
	Orientation vers des métiers selon intérêts et compétences	18
	Organisation de stages (pratiques) en entreprise	18
23	Droit du travail	16
24	Gestion du stress	15
25	Médiation socio-administrative	14

# Taux de fréquence des activités de gestion du parcours d'insertion (N=26)

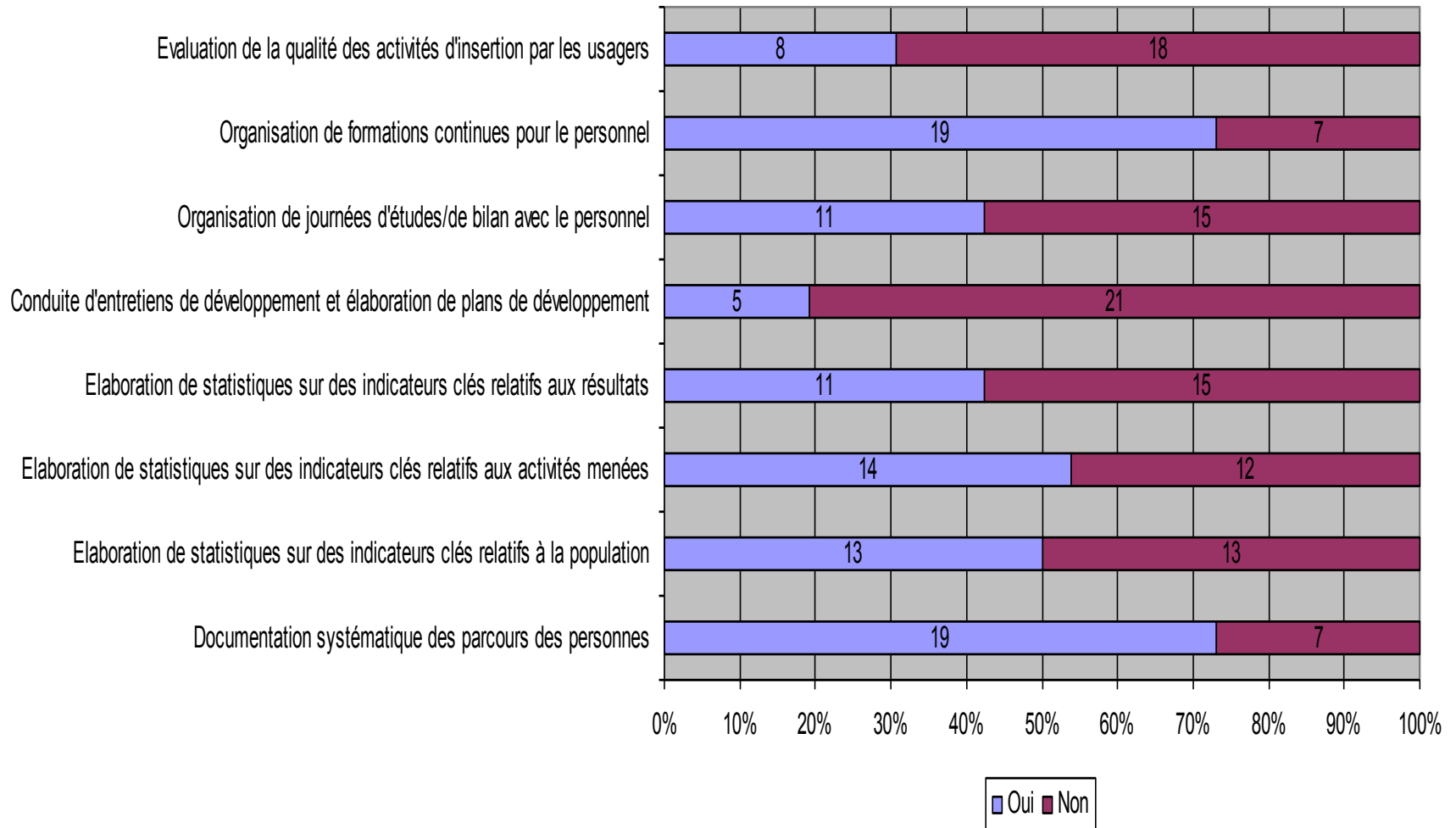




# Fréquence des activités d'accompagnement, de formation et de travail en réseau avec des entreprises (N=26)



# Fréquence des activités de documentation, de recherche et d'assurance-qualité en relation avec l'insertion professionnelle des personnes accueillies (N=26)



## Priorité de développement accordée aux différents types d'activités dans les trois années à venir(N=26)

Types d'activités	Classement (selon fréquence)	Priorité future (en %)
Activités d'information, de conseil, de soutien, d'orientation, de coordination et d'évaluation en relation avec la gestion du parcours d'insertion professionnelle des usagers	2	69.2
Activités de développement des compétences sociales des usagers en relation avec la gestion de la situation d'emploi	3	46.2
Activités d'insertion sociale ou autres	5	34.6
Activités de développement des compétences personnelles des usagers en relation avec la gestion de la recherche d'emploi	1	30.8
Activités d'accompagnement, de formation et de travail en réseau avec des entreprises	6	26.9
Activités de documentation, de recherche et d'assurance-qualité en relation avec l'insertion professionnelle des personnes accueillies	4	26.9
Activités de formation professionnelle qualifiante	-	23.1
Activités de formation par la mise au travail (en atelier)	8	19.2
Activités de formation de base	7	15.4

# Représentations de l'utilisateur, de sa situation et de ses besoins

<b>Caractéristiques de l'utilisateur, de sa situation et de ses besoins</b>	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Toutes les personnes qui souhaitent travailler ont des compétences pour le faire immédiatement.	10	10	2	1
Tout le monde est insérable sur le premier marché de l'emploi.	11	12	2	0
Les problèmes personnels et sociaux des usagers constituent des obstacles pour l'accès à l'emploi.	1	0	14	10
La stabilisation de la personne à un niveau psychosocial constitue un préalable nécessaire à toute insertion professionnelle.	0	4	12	9

# Représentations du rapport entre insertion professionnelle et insertion sociale

<b>Vision de l'insertion professionnelle</b>	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Insertion professionnelle et insertion sociale sont les deux faces d'un même processus.	2	7	8	8
Il existe aussi une insertion professionnelle en dehors du champ marchand.	0	3	18	4

# Objectifs de l'insertion professionnelle

<b>Objectifs de l'insertion professionnelle</b>	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Les activités d'insertion professionnelle doivent contribuer à améliorer le bien-être physique, mental et social des usagers.	0	2	11	12
Les activités d'insertion professionnelle doivent viser la personne dans sa globalité.	0	3	7	14
Les activités d'insertion professionnelle doivent viser l'emploi sur le premier marché du travail.	2	3	15	4



# Approche de l'utilisateur

<b>Approche de l'utilisateur</b>	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
L'insertion professionnelle passe par la responsabilisation de la personne par la construction d'un projet d'insertion.	0	2	13	10
L'insertion professionnelle consiste à dynamiser et faire prendre conscience aux personnes leurs compétences face aux exigences du marché du travail.	0	0	18	7
Les méthodes de bilan de compétences et du projet constituent des instruments clés de l'insertion professionnelle des personnes	1	4	15	4
Les usagers de l'insertion professionnelle doivent pouvoir participer de manière active à toutes les étapes du processus d'insertion	0	2	7	15
Le plan d'insertion doit être élaboré en collaboration avec la personne.	0	1	9	13

# Les logiques institutionnelles dominantes

- Logique de mise en projet
- Logique d'insertion double sociale et professionnelle
- Logique d'individualisation et de “traitement clinique du chômage”
- Logique de préparation à l'emploi

# Deux questions se posent à mes yeux

- Est-ce qu'une approche individualisée (par la réalisation d'assessments et l'élaboration de projets) qui rompt clairement avec la tradition « déresponsabilisante » de l'assistance, ne sous-estime pas la difficulté et souvent l'irréalisme qu'il y a à appeler aux ressources de l'individu, s'agissant d'individus qui manquent précisément de ressources?
- Est-ce que le travail sur les « troubles de l'employabilité » (Oriane, 2005), c'est-à-dire les compétences relatives à la gestion de la recherche d'un travail ou à la gestion de la situation d'emploi, ne constitue finalement pas qu'une forme de « traitement symptomatique » de la problématique du chômage et, partant, de l'exclusion sociale ?

# Que nous en dit la recherche? (1)

- Centration sur les cognitions (savoirs, représentations, projets...) sensées inaugurer des conduites effectives ne tient pas compte du fait qu'il s'agit d'individus fortement contraints dans le cas des demandeurs d'emploi
  - ⇒ Plus la situation est insécure, frustrante, précaire, et plus la perspective temporelle se contracte au profit d'une centration sur le présent.
  - ⇒ Des projets élaborés dans ces conditions risquent de présenter des « temporalités qui ne sont pas celles des sujets mais qui sont exhibées pour la circonstance et surtout pour satisfaire à l'injonction » (Castra 2003, p. 90).

## Que nous indique la recherche? (2)

- Rien n'indique que la notion de projet soit d'une quelconque utilité pour qui souhaite faciliter l'intégration dans l'entreprise. Une information la plus précise possible sur le poste et l'organisation, ainsi que des attentes souples et ouvertes semblent des atouts bien plus pertinents (Castra, 2003)

# Un nécessaire changement de paradigme?

- Stratégie centrée sur la **personne** ou la personnalité du chômeur reposant sur le postulat que l'activation et le traitement des individus constituent la base pour le retour en situation d'emploi



- Stratégie centrée sur l'activation et le traitement du **système** composé des entreprises, administrations etc.
- ⇒ Ce changement paradigmatique s'argumente par rapport à une position théorique qui conçoit l'« incapacité de travail » ou l'« inaptitude au travail » comme un construit social, qu'il est possible de reconstruire autrement que par une action « psychologisante » ou « pédagogisante » sur les usagers



# Propositions à discuter

- Mettre en débat la manière dont le rapport entre individu, économie et société est aujourd'hui conceptualisé dans les politiques publiques
- Soutenir des stratégies « intrusives » qui visent à faire évoluer l'offre d'emploi
- Favoriser des initiatives qui s'inscrivent dans une logique d'insertion supportée en entreprise
- Promouvoir le recours à des approches d'activation de type « court » et « léger » à un stade précoce voire préventif de la perte d'emploi
- Renforcer la coopération intersectorielle et interinstitutionnelle

**Merci pour votre attention!**