

QUAND L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DEVIENT DISQUALIFIANTE

par Serge Paugam *

*Tous rêvent de satisfactions au travail
et de stabilité de leur emploi.
Les « salariés en insertion » en sont souvent très loin.
Ils appartiennent à un groupe plus large
qui conjugue insatisfaction au travail et instabilité
de l'emploi.*

Puisque le rapport au travail et à l'emploi constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre, on peut définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi (1). La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, permet de distinguer, par déduction trois types de déviations : l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi) (Cf. tableau ci-dessous).

* Directeur de recherche au CNRS, Directeur d'études à l'EHESS, serge.paugam@ehess.fr

(1) Cet article s'appuie sur les résultats d'une recherche publiée dans le livre suivant :

S. Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, « Le lien social », 2000. (Nouvelle édition PUF/Quadrige à paraître en octobre 2007).

Le type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal :		
• L'intégration assurée	+	+
Déviations :		
• L'intégration incertaine	+	-
• L'intégration laborieuse	-	+
• L'intégration disqualifiante	-	-

La forme d'intégration professionnelle la plus difficile à vivre pour les salariés est l'*intégration disqualifiante*. Elle traduit une crise d'intégration professionnelle, puisqu'elle conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Elle peut se traduire par des problèmes relationnels à l'intérieur de l'entreprise. Les salariés qui en font l'expérience éprouvent le sentiment d'ap-



partenir à un groupe au sein duquel leur identité est menacée, soit parce que leur statut est nettement inférieur à celui des autres, soit parce que le groupe lui-même est condamné à disparaître. La souffrance dans le travail n'est pas, dans ce cas, compensée par l'espoir d'une amélioration. Le statut social de ces salariés est donc plus ou moins remis en question. Leur situation peut être comparée en cela à celle des chômeurs qui ont perdu leur emploi et qui doutent fortement de leur possibilité d'en trouver un autre. L'intégration est *disqualifiante*, car elle est le début d'un processus qui peut conduire à un cumul de handicaps. Ces éléments n'offrent en réalité au salarié que le cadre élémentaire de son intégration et le privent en même temps de tout ce qui peut lui donner un sens, à savoir la reconnaissance, la dignité, le moyen d'expression et enfin la stabilité. Ce type d'intégration est donc paradoxal. Il peut conduire à l'apathie.

Une faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble. Plus l'individu est intégré dans la sphère professionnelle, plus il a de chances d'être reconnu pour sa contribution à l'activité productive et valorisé dans la société, plus il a de chances également de jouir d'une sécurité face à l'avenir. Ces conditions sont favorables à son engagement dans l'action collective, à son épanouissement familial et à sa participation régulière aux affaires de la Cité. Lorsque l'individu ne peut bénéficier de ces conditions et doit affronter la précarité professionnelle, il risque de connaître également des difficultés dans les autres sphères de l'intégration.

Les recherches ont permis de vérifier que *l'intégration assurée* est celle qui a plus de chances de permettre aux salariés de réaliser leurs aspirations dans la vie sociale et pour cela de s'y engager pleinement. Cette forme d'intégration professionnelle n'est pas opposée à l'adhésion syndicale. Au contraire, l'adhésion syndicale peut en être un facteur déterminant. On a pu noter une attitude d'ouverture à la vie collective de l'entreprise, en particulier à l'intérieur des Comités d'entreprise. Les salariés proches de ce type ont également plus de chances d'avoir de bonnes relations de couple, mais aussi de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille. Enfin, ces salariés se sentent plus concernés que les autres par la politique et défendent, dans l'ensemble, une politique plus conservatrice.

À l'opposé, les salariés proches de *l'intégration disqualifiante* sont les plus distants vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise. Ils attendent des syndicats qu'ils les aident à préserver leur emploi, mais ils sont nombreux à ne pas faire confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts. Ils utilisent également très peu le Comité d'entreprise. Lorsqu'ils disent qu'ils travaillent uniquement pour leur salaire, même s'il est dérisoire, cela signifie qu'ils tiennent avant tout à leur emploi et aux droits sociaux qui en découlent. Mais, en réalité, ils n'éprouvent aucun

TROP D'OBSTACLES POUR S'EN SORTIR !

Pour certaines personnes, l'accès à l'emploi est un vrai parcours du combattant. Les obstacles sont divers et multiples : localement peu ou pas d'emploi, difficultés de déplacement, manque de qualification, handicap, discriminations, histoire personnelle difficile, etc. Au fil des années, des difficultés nouvelles peuvent s'ajouter (1) qui renforcent le manque de confiance en soi. Ces obstacles se rencontrent en milieu urbain, on le sait, mais aussi en milieu rural, on l'oublie parfois.

Ces épreuves et difficultés fragilisent les personnes ainsi enfermées dans des parcours chaotiques. Pour certaines, ce sont au mieux, des successions de contrat très précaires : CDD, intérim... ; pour d'autres, les seules possibilités d'emploi de trouvent dans les « structures d'insertion » et l'espérance d'être employées ailleurs est toujours repoussée. Cet « enkystement » dans les « structures d'insertion » est un sujet récurrent, notamment dans les CDIAE (2) : « les gens tournent dans les outils de l'association... », « on ne voit pas bien la progression des personnes... », « les agréments sont mal activés... » ...

Ces situations d'enfermement concernent une minorité de personnes, mais elles sont significatives de difficultés quasi insurmontables pour l'accès à un emploi « ordinaire ». Pour ces personnes, la structure d'insertion est souvent considérée comme le lieu de travail, de reconnaissance, d'insertion dans le tissu local (3).

C'est le parcours de François qui, après avoir fait un début d'apprentissage et quelques stages, intègre un chantier d'insertion en 1994. Après deux CES, puis un an au chômage, il réintègre le chantier. Ensuite il se trouve deux années en CES, puis cinq ans en CEC, avec un travail de 30 heures par semaine. Depuis début 2007, il travaille dans

une collectivité locale en Contrat d'avenir, à raison de 26 heures par semaine. Durant toute cette période, François a largement bénéficié des aides d'accompagnement socioprofessionnel, mais toutes les tentatives d'accès à un emploi classique ont échoué. Treize années lui ont donc été nécessaires pour sortir d'une structure d'insertion avec les aléas que cela représente : précarité, renouvellement de contrat, chômage, retour au RMI, etc. Que lui réserve l'avenir à l'issue du Contrat d'avenir, justement bien nommé ?

Pour sa part, Annie, qui a des problèmes de santé récurrents, fait des remplacements dans une institution publique depuis de nombreuses années. Elle est reconnue pour faire correctement son travail. Elle tente régulièrement le concours pour être embauchée mais ne réussit jamais, car ce concours est d'un niveau beaucoup trop élevé pour elle. Le paradoxe est qu'elle montre comment faire aux personnes qui ont réussi le concours et travaillent avec elle.

Ces personnes sont capables d'effectuer des tâches normales et fournissent un travail à la mesure de leur capacité. Mais elles ne trouvent leur place que dans un environnement favorable, mêlant à la fois empathie et exigences, adaptation et formation. Elles auraient tout à gagner à bénéficier d'un statut de droit commun dont les modalités et la durée restent à définir.

Jean-Yves Richaudeau

Administrateur de SIAE (Ille-et-Vilaine)
jeanyves.richaudeau@orange.fr

(1) Liées par exemple à une séparation, un décès, un déménagement, un licenciement.

(2) Conseils départementaux d'insertion par l'activité économique.

(3) Elle est un lieu sécurisant du fait de la relation créée avec les différents acteurs : encadrants, conseiller en insertion, client...



plaisir à vivre dans l'entreprise et cherchent à la fuir dès qu'ils s'y trouvent. Les salariés éprouvent, dans ce cas, une telle désillusion qu'ils se replient sur eux-mêmes. Leur vie familiale en est également fortement affectée. La probabilité pour eux d'avoir de bonnes relations de couple, de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille est, chaque fois, plus faible que pour les autres salariés. Ces résultats confirment, par conséquent, les liens qui unissent l'intégration professionnelle et l'intégration familiale. Lorsque l'intégration dans une sphère est menacée, au point de disqualifier l'individu, des menaces pèsent également sur l'intégration dans l'autre. La disqualification professionnelle renforce le risque de disqualification conjugale, le risque de disqualification parentale et le risque de disqualification familiale.

Enfin, les salariés proches de ce type ont également une orientation politique de gauche – la plus prononcée de tous les salariés – et se déclarent également plus favorables à une transformation radicale de la société. Mais ils ne se sentent pas plus proches des partis de gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Il faut ajouter qu'ils éprouvent plus souvent le sentiment que l'économie de marché est dangereuse et sont les plus nombreux à s'abstenir de voter. On peut parler alors d'un radicalisme dépolitisé qui exprime l'amertume et l'impuissance

Des variations européennes importantes

À l'aune de ces résultats, on peut faire l'hypothèse que le système social dans son ensemble sera lui-même d'autant plus cohésif et solidaire qu'il parviendra à rendre possible dans la durée et pour le plus grand nombre une intégration professionnelle assurée. La difficulté provient bien entendu des limites de l'adaptation du système social à une économie flexible dans laquelle les marchés et les emplois sont par définition incertains. Comment éviter ou atténuer les risques de marginalisation d'une partie des travailleurs ?

La comparaison entre pays peut alors s'avérer très précieuse. L'instabilité de l'emploi s'accompagne-t-elle dans tous les pays européens de mauvaises conditions de travail et, plus généralement, d'une insatisfaction au travail (2) ? Les variations entre groupes de pays sont considérables. Les pays du modèle « nordique » se distinguent très nettement des autres groupes. L'*intégration assurée* y est nettement plus élevée : 52 % contre 38 % pour le modèle « libéral », 36 % pour le modèle « continental » et 29 % pour le modèle « méditerranéen » (3). À l'autre extrémité, l'*intégration disqualifiante* représente 13 % dans le modèle nordique alors qu'elle oscille entre 27 % et 28 % dans les autres modèles. Ces résultats confirment donc que les condi-

(2) Pour évaluer ce lien dans une perspective comparative, il a été possible d'exploiter l'eurobaromètre 56.1 de 2001 qui comprend de nombreuses questions sur le rapport au travail. Cette recherche a permis de vérifier empiriquement les types d'intégration professionnelle présentés ci-contre.

(3) Modèle nordique : Danemark, Suède, Finlande.
Modèle libéral : Grande-Bretagne, Irlande.
Modèle continental : France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas.
Modèle méditerranéen : Italie, Espagne, Grèce, Portugal.

tions de l'*intégration professionnelle* diffèrent fortement selon le *welfare regime*. Dans les pays nordiques, la probabilité pour un salarié d'être disqualifié est beaucoup plus réduite.

Il existe aussi des variations à l'intérieur des groupes de pays, ce qui a pour effet d'accroître l'amplitude des écarts entre pays. Le pays où la situation de l'intégration professionnelle est la plus favorable aux salariés est incontestablement le Danemark : l'*intégration assurée* représente 68 % tandis que l'*intégration disqualifiante* dépasse à peine 5 %. En comparaison, la répartition pour la France révèle une situation beaucoup plus inquiétante puisque 29 % seulement des travailleurs sont proches de l'*intégration assurée* et près de 32 % de l'*intégration disqualifiante*. On pourra noter également le cas des Pays-Bas dont la répartition est plus proche des tendances observées dans les pays nordiques que celles enregistrées dans les pays du modèle « continental » : 15 % des travailleurs sont proches de l'*intégration disqualifiante*.

D'une façon plus générale, ces fortes variations entre pays appellent les remarques suivantes :

▫ Si partout en Europe, l'intensification du travail se développe parallèlement à une augmentation du risque d'instabilité de l'emploi, les pays conservent une marge d'autonomie pour en limiter les retombées négatives sur les travailleurs.

▫ La « réussite » des pays nordiques, et du Danemark en particulier, montre qu'il est possible de concilier, dans une économie ouverte, un haut niveau de protection sociale, une efficacité économique incontestable et une intégration professionnelle satisfaisante pour la grande majorité des travailleurs.

▫ Si le transfert pur et simple du « modèle danois » dans les autres pays s'avère utopique, il n'est pas vain de chercher à adapter l'expérience social-démocrate aux spécificités françaises, notamment dans le domaine de la formation, de la négociation salariale et dans la lutte contre les emplois dégradants.

En définitive, les projets de réforme de la société salariale ne manquent pas (4). Le constat d'un affaiblissement du lien entre les individus sur le lieu de travail – que l'on propose d'appeler le *lien de participation organique* – ne débouche pas sur une voie sans issue. Face à une économie de plus en plus flexible et globalisée, au risque de développement d'une précarité qui touche des franges nombreuses de la population, il existe des solutions en faveur d'une intégration professionnelle plus solidaire.

(4) Ces solutions ont été examinées de façon plus détaillée dans l'ouvrage suivant : **S. Paugam** (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, « Le lien social », 2007.

Serge Paugam