

Épreuves d'évaluation et chômage,

Eymard-Duvernay, F. (dir.),

Toulouse : Octarès Éditions, Collection « Le travail en débats », 2012, 222 p.

L'objectif de cet ouvrage est de reconnaître les incertitudes qui sont au cœur des processus d'évaluation des personnes et des emplois sur le marché du travail et la pluralité des formes de jugement qui en découle. Il s'agit d'une contribution précieuse qui porte un regard critique indispensable sur les processus qui nourrissent le chômage. La structure de l'ouvrage est cohérente et, dans l'ensemble, les chapitres s'articulent et se parlent les uns avec les autres.

Dans le premier chapitre, François Eymard-Duvernay développe une analyse du chômage d'exclusion avec une méthodologie stimulante et originale centrée sur l'observation des « moments de jugement » des candidats à un emploi, au cours desquels se construisent les contours du chômage. Il met au premier plan le langage, les marqueurs de valeurs et les formes de sélection et analyse le chômage d'exclusion comme résultant de processus répétés d'épreuves sélectives, quantifiées, prenant appui sur des préjugés ou des critères plus ou moins justes. Ce chômage est d'autant plus prononcé que les épreuves se ressemblent et tendent à déclasser toujours les mêmes profils. Regarder comment se déroule la sélection de la main-d'œuvre permettrait ainsi de prolonger l'approche keynésienne du chômage, avec lequel l'auteur partage l'idée que le chômage est involontaire et que ses mécanismes de détermination ont une dimension politique, sociale et éthique. L'auteur se démarque des postulats néo-classiques concernant l'existence d'une productivité individuelle ou du rapprochement marchand des offres et de demande de travail. Dans un texte exigeant, il défend une analyse qui « complète et complexifie » l'approche keynésienne du chômage. C'est moins la question du niveau de chômage qui l'intéresse, que celle de sa répartition entre les différentes catégories de main-d'œuvre, avec une attention particulière aux mécanismes qui alimentent le chômage d'exclusion. L'auteur explore ce qu'il se passe au cœur du marché du travail, au travers des interactions entre intermédiaires, entreprises et candidats et explore ce faisant le fonctionnement et les segmentations du marché. Il insiste sur les exclusions hors de l'emploi que produit la forte sélectivité à l'entrée des marchés internes mais évoque peu les évaluations propres aux autres segments, notamment celle des marchés où l'emploi est occasionnel. Plaidant pour des formes d'action qui réduisent la sélection et donnent plus de poids au service public de l'emploi, on aurait aimé qu'il soit plus explicite quant aux propositions concrètes qui en découlent. Le chapitre aurait gagné à être un peu plus resserré.

Dans le deuxième chapitre, Emmanuelle Marchal et Guillemette de Larquier mettent en lumière, à partir de l'enquête Ofer (2005) auprès des entreprises, les ensembles d'épreuves qui sont à l'œuvre dans les opérations de recrutement, à partir desquels elles établissent une typologie des formes de jugement. Ces formes de jugement sont interrogées au prisme de la légitimité des critères mobilisés, de la possibilité pour les candidats de discuter les évaluations, de leur caractère collectif et, enfin et surtout, de la réduction des inégalités dans la répartition des emplois qu'elles induisent. L'une des intérêts de cet article réside dans la richesse des résultats, inédits sur ce sujet en France. L'enquête montre la variabilité de la pré-sélection introduite en amont par les canaux : les réseaux cautionnent un petit nombre de candidats tandis que les annonces en mettent un grand nombre en concurrence, ce qui n'avantage pas ceux ayant des difficultés d'insertion. Les critères discriminatoires les plus fréquents ont trait à l'état de santé et au handicap mais l'intérêt de la discussion est d'interroger la légitimité et les effets sélectifs des critères actionnés, y compris lorsqu'ils ne sont pas considérés comme discriminatoires. Il en va ainsi du diplôme, des exigences sur la « personnalité » du candidat ou encore son lieu de résidence. L'enquête pointe également les

diverses méthodes de sélection (CV, tests, mises en situation, recommandations etc.) qui varient selon la qualification et l'enjeu du recrutement (CDD versus CDI). L'originalité de l'approche prend toute son expression dans l'analyse de l'agencement des épreuves, en lien avec les inégalités du marché du travail. Emmanuelle Marchal et Guillemette de Larquier dressent une typologie des formes de jugement (simplifié, standard, contextuel et formalisé) et s'intéressent à leur incidence sur les qualités valorisées. La crispation sur des formes de jugement standard (tri de CV suivi d'un ou deux entretiens) nourrit un chômage d'exclusion, sur lequel les acteurs ont peu de prises. Les jugements les plus formalisés (plusieurs tests et entretiens, implication de RH) sont défavorables aux chercheurs d'emploi de plus de 50 ans, tandis que les épreuves simplifiées ou contextuelles (rapprochement des situations de travail) valorisent les chercheurs d'emploi les moins diplômés. On peut regretter toutefois le peu de place accordée aux caractéristiques des entreprises dans la discussion, notamment au secteur d'activité qui a une incidence sur la façon dont les épreuves sont agencées. L'un des enjeux de l'article est de dévoiler les supports du jugement, pour insister sur sa réflexivité et sur les marges de manœuvre dont disposent les recruteurs. Les auteurs invitent à maintenir une variété des formes de jugement – notamment de type contextuel ou simplifié – mais ne disent pas assez quelle pourrait être la traduction de cette injonction en termes de dispositifs publics.

Dans le troisième chapitre, Emmanuelle Marchal et Delphine Remillon explorent, avec le logiciel Alceste, les mondes lexicaux des récits que font les personnes de leur itinéraire professionnel. Elles montrent avec justesse et précision comment le langage employé renvoie aux mondes identitaires du travail et aux segmentations du marché. L'analyse textuelle met en évidence trois segments, ayant chacun ses propres règles d'évaluation, d'épreuves et de recherche d'emploi. Sur les marchés du travail non qualifiés ou occasionnels, la formation est faible et on valorise l'adaptabilité et la disponibilité. Sur les marchés professionnels, les qualifications sont spécifiques à un métier et transférables ; tandis que les marchés internes sont centrés sur l'acquisition d'expérience et de qualifications difficilement transférables d'une entreprise à une autre. L'analyse dévoile les contrastes entre les itinéraires sur chacun des marchés et l'adaptation aux « règles » dont font preuve les chercheurs d'emploi. Sur le marché des emplois non qualifiés, ils cherchent en permanence du travail ; ils multiplient les sources d'information sur les opportunités d'emploi, en s'inscrivant à plusieurs agences d'intérim, en étant attentif au bouche à oreille ou en démarchant en personne les entreprises (porte à porte). Cette recherche s'inscrit sur un marché très localisé, la proximité géographique étant centrale dès lors que les personnes sont valorisées par leur disponibilité et leur adaptabilité. Sur les marchés professionnels, les individus sont identifiés à partir de leur savoir-faire et de leur métier. Du coup, les contacts avec les agences d'intérim et les agences publiques se font sur un mode personnalisé, le métier et les compétences afférentes étant (re)connus. La réputation du chercheur d'emploi est cruciale, aussi bien pour ces intermédiaires qu'au sein des réseaux professionnels qui fonctionnent sur le mode de la confiance. Le départ d'un marché interne peut être vécu comme une véritable rupture, d'autant que sur les marchés externes, les évaluations diffèrent de celles internes. Les individus abordent de façon formelle le marché, en envoyant spontanément des candidatures ou en répondant à des annonces. La démonstration des auteurs est d'autant plus convaincante qu'elle enrichit la lecture en termes de segmentations du marché du travail. Certaines approximations sont à noter lorsque référence est faite aux travaux économétriques. Ces derniers admettent en effet que la recherche d'emploi diffère selon les profils et donnent des fondements empiriques au caractère localisé de la recherche d'emploi peu qualifiés.

Le quatrième chapitre s'inscrit en miroir des chapitres un et trois. Il vient préciser comment se construit le chômage d'exclusion, au travers des épreuves de valorisation et de dévalorisation décrites dans les récits de vie. François Eymard-Duvernay et Delphine Remillon proposent

une analyse des itinéraires individuels qui rompt avec les déterminismes sociaux et laisse la place aux capacités qu'ont les personnes à comprendre, s'adapter et répondre aux mutations de leur environnement et aux épreuves. Prenant appui sur les économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot) et sur la notion de capacités d'A. Sen, les auteurs ont une approche constructiviste de l'employabilité/capacité emploi. Les personnes ne subissent pas passivement les épreuves et participent à leur itinéraire en valorisant/dévalorisant certains emplois ou situations, avec une capacité d'interprétation des processus qui les conduisent au chômage. Le récit biographique longitudinal permet de voir si telle épreuve a réduit ou accru les capacités d'une personne, en prenant appui sur les interprétations qu'elle en donne et sur sa trajectoire. Ce matériau est un outil pour l'analyse du chômage, car il donne des clefs pour comprendre les comportements individuels et saisir les formes d'action ó comme le manque de coopération ou à l'inverse le soutien des acteurs locaux suite à une fermeture d'usine ó qui nourrissent le chômage de longue durée au niveau macro-économique. C'est au prisme de ces clefs de lecture que les biographies sont interprétées, avec un regard éclairant sur les épreuves génératrices de chômage et sur les moments de bifurcations. Les auteurs interrogent la dimension plus ou moins juste de l'enchaînement des épreuves, sachant que telle épreuve (rester dans un même emploi) suppose d'avoir passé les précédentes. Ils relient les « parcours d'épreuves » à la construction des identités professionnelles. Sollicitant les trois marchés (internes, secondaires, professionnels), ils interprètent la difficulté des parcours à l'aune des incertitudes engendrées par cette pluralité et des changements possibles des conventions d'évaluations qui traversent les mondes professionnels. Certains parcours d'épreuves accroissent les capacité-emploi (l'employabilité) tandis que d'autres « conduisent » vers le chômage de longue durée. Au cøur de l'analyse, se trouve l'idée que la capacité des personnes qui ont accumulé les épreuves dévalorisantes, à réussir une nouvelle épreuve, dépend des principes de justice de celle-ci. Les auteurs en appellent à ce titre à la multiplication des épreuves qui réduisent l'intensité de la sélection, passent outre le premier tri sur CV et se rapprochent des conditions d'exercice de l'emploi.

Dans le dernier chapitre, Yolande Benarrosh explore, à partir d'entretiens réalisés auprès de chømeurs, la façon dont s'articulent leurs rapports au travail, leur recherche d'emploi, la représentation et l'usage qu'ils ont du service public de l'emploi. L'auteur invite à tenir compte de leur point de vue dans l'analyse de la construction et de l'interprétation des normes et des usages institutionnels. Elle retrace comment, au « guichet », l'agent opère pour faire entrer le demandeur d'emploi dans les cadres des attentes et des propositions de l'institution quant aux contours du « bon chømeur » : employable, autonome et dynamique dans sa recherche. Ceux qui ne « cadrent pas » n'adoptent pas les codes requis ou rejettent les demandes institutionnelles, vécues comme des injonctions. Explorant les rapports au travail des chømeurs au travers de leur discours « hors guichet », l'auteur s'intéresse aux croyances et aux représentations qu'ils ont du travail et des normes institutionnelles, et plus précisément à l'évolution et à la dynamique de celles-ci. A partir de situations qui pourraient être considérées comme semblables, elle met en lumière des croyances et usages contrastés. Les différents cas de la typologie (adultes qui « cadrent », jeunes en errance qui ne « cadrent pas » etc.) sont structurés par les critères sociodémographiques (âge, qualification, expérience) et par le classement implicite de l'institution publique, l'auteur reprend les conventions en usage. Ce chapitre adopte un cadre théorique sensiblement différent de celui des précédents chapitres, notamment parce qu'il ne reprend pas les thèses sur la construction du chômage d'exclusion ou la lecture segmentationniste du marché du travail. Ce faisant, on perd un peu de vue le cøur de la discussion autour des conventions qui sous-tendent les processus de valorisation/dévalorisation, sur lesquels les auteurs reviennent en conclusion.

En définitive, la force de cet ouvrage est de montrer, grâce à des analyses de terrain très fouillées, le rôle des évaluations portées par les recruteurs et les intermédiaires dans la construction et la permanence du chômage d'exclusion. Alors que nombre de travaux actuels se focalise sur les caractéristiques de l'offre de travail pour expliquer ce chômage, l'éclairage proposé dans cet ouvrage est absolument indispensable et nécessaire.

Géraldine Rieucou
Centre d'Études de l'Emploi