

### Avant-propos

*C'est en épluchant les quotidiens, en examinant les slogans publicitaires, en scrutant les salons de l'emploi tant à la mode, que Philippe Pierson (formateur permanent au Cefoc) invite à chausser des lunettes critiques pour mieux voir ce qui se joue dans l'actuel « monde des offres d'emploi ». L'auteur démontre en quoi les stratégies de communication à l'œuvre reflètent, autant qu'elles contribuent à forger, la représentation d'un marché de l'emploi à deux vitesses : d'un côté, celui qui procure stabilité et épanouissement ; de l'autre, celui qui véhicule instabilité et précarisation. L'auteur nous appelle ensuite à prendre la mesure des conséquences sur la cohésion sociale : le risque d'éloignement de l'emploi classique s'en trouve renforcé pour toute une frange de la population.*

### Introduction

1<sup>er</sup> avril, Palais des Congrès de Namur, il est 10 heures. Le salon « Place à l'emploi » ouvre ses portes : un poisson d'avril ? Pas vraiment... « *Un salon pas comme les autres* », annonce le tract qu'une hôtesse distribue à tous les visiteurs. Pas comme les autres ? Parce qu'il y en a d'autres ? Bien sûr, et beaucoup ! La province du Luxembourg est en train d'organiser quatre « Rendez-vous avec l'emploi » pour « *mettre en contact direct les demandeurs d'emploi et les entreprises qui recrutent*<sup>1</sup> ». Des événements du même type se déroulent aux quatre coins de la Communauté française. Il existe même un « *salon de l'emploi virtuel*<sup>2</sup> ». Le paysage de l'emploi a-t-il changé à ce point qu'il faille organiser de telles manifestations pour trouver un emploi ou pour rencontrer la perle rare ? Qui sont ceux qui sont concernés par ces salons et répondent à ces sollicitations ? Qu'est-ce qu'on leur propose ? Quel est le sens de multiplier de telles foires à l'emploi qui visent le plus souvent certaines catégories de personnes en insistant sur les « trucs et ficelles » qui augmenteraient leurs chances de décrocher un emploi ? Un regard critique sur ce type d'événement nous amène à formuler une double hypothèse : d'une part, les stratégies de communication utilisées dans ces contextes mettent en scène un monde de l'offre d'emploi à plusieurs vitesses. D'autre part, corrélativement, les représentations qui y sont véhiculées renforcent le risque d'éloignement de l'emploi classique pour certains publics.

### L'emploi, l'inaccessible étoile

Après avoir parcouru divers salons de la formation et de l'emploi mais aussi les offres d'emploi dans les journaux ou sur différents sites internet, un constat s'impose : le langage et la mise en scène de la formation et de la recherche d'emploi renforcent ce sentiment qu'il faut « ramer<sup>3</sup> » pour se former et pour trouver du travail. Les images utilisées ne sont pas seulement celles du dépassement de soi mais aussi du « surpassement de soi », telle par exemple celle de l'alpiniste, sans matériel ni autre aide, triomphant en équilibre au sommet

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus : [www.province.luxembourg.be/provlux/provlux\\_fr\\_themes/economie/les-rendez-vous-avec-l-emploi/](http://www.province.luxembourg.be/provlux/provlux_fr_themes/economie/les-rendez-vous-avec-l-emploi/)

<sup>2</sup> « *Du 19 au 24 avril 2010, le salon Monster Virtual Job Fair vous offre la possibilité de rencontrer en direct de nombreuses entreprises qui embauchent, le tout depuis le confort de votre salon et aux heures qui vous conviennent le mieux* ». Pour plus d'infos : [www.virtualjobfair.be](http://www.virtualjobfair.be).

<sup>3</sup> Voir par exemple l'image récurrente du « jeune cadre dynamique » qui rame dans une vieille barque en plein désert, Action e-learning, *Références.be*, supplément du journal *Le Soir* du 23 janvier 2010.

d'une montagne sous le slogan : « Design your career »<sup>4</sup>. Quelle carrière ? Concevoir, dessiner sa carrière, c'est à la portée de qui ? Qu'est-ce que tout cela signifie à l'heure où le pouvoir politique reconnaît dans ses débats publics qu'il n'y a pas d'emploi pour tout le monde<sup>5</sup> ? Y aurait-il deux paysages de l'emploi : celui « d'en haut » pour les uns et celui « d'en bas » pour les autres ?

## **La recherche d'emploi, un parcours du combattant**

Revenons un peu en arrière et prenons la peine de décrire brièvement la façon dont était organisé le Salon de l'Emploi du 1<sup>er</sup> avril à Namur. Plusieurs éléments y sont instructifs et peuvent être révélateurs des conditions dans lesquelles se construit l'imaginaire des personnes confrontées à la recherche d'emploi aujourd'hui.

Cette journée se déroulait dans l'ancienne Bourse du Commerce : déjà tout un symbole ! La porte franchie, le salon fait plutôt penser à un marché : des stands, des passants qui vaquent d'exposant en exposant, des files – parfois longues – surtout près des plus grands stands, des « offreurs » qui donnent des tracts, expliquent... Mais pas seulement : ils proposent également de s'asseoir, ils écoutent, conseillent, inscrivent, encouragent parfois.

Au rez-de-chaussée, après l'espace d'accueil, on trouve les opérateurs d'orientation. Tout d'abord, le CPAS, puis le SIEP, Infor Jeunes, l'AWHIP, le CEFO, la Ligue Braille mais aussi les trois syndicats et... l'ONEM !

À l'étage, on découvre les opérateurs de formation. Ils sont douze. Si la grande majorité est issue du monde associatif (ETF, OISP, Lire et Écrire, etc.), il est difficile de rater le grand stand du Forem.

Et l'emploi ? C'est au quatrième ! Mais pour y accéder, l'escalier est bloqué. Il faut donc se faufiler dans un couloir décentré pour aller prendre l'ascenseur. Il y a une file, surtout des jeunes. On monte. Dès la sortie de l'ascenseur, un contraste saute aux yeux : ici, c'est la ruche ! Quel monde ! Il est vrai que, sur le site annonçant la manifestation, plus de 600 offres d'emploi étaient répertoriées. Une aubaine pour celles et ceux qui cherchent, parfois depuis si longtemps, et ne trouvent pas de travail.

## **Quelles impressions se dégagent de cette observation du salon de l'emploi ?**

Au-delà des raisons matérielles qui ont amené les organisateurs à structurer le salon de cette façon, il apparaît particulièrement illustratif du contexte dans lequel s'inscrit la recherche d'emploi aujourd'hui.

Tout d'abord, on y entretient la confusion des rôles. En effet, il est plutôt interpellant de retrouver dans la catégorie « orientation » l'Office de l'Emploi (ONEM) surtout décrié actuellement pour l'augmentation des sanctions qu'il prend à l'égard des chômeurs dans le cadre du controversé *Plan d'activation du comportement des demandeurs d'emploi*, appelé plus souvent *Plan d'accompagnement des chômeurs* (PAC) ou encore « chasse aux chômeurs ». En effet, pour rappel, l'ONEM est un organisme qui remplit une mission de contrôle et non d'orientation.

Par ailleurs, il est éloquent d'observer le contraste entre le rez-de-chaussée – plutôt calme et accueillant – où se situent les organismes d'orientation et de formation, et l'espace réservé aux offres d'emploi. L'accès en est difficile et l'ambiance y est beaucoup plus proche de celle du marché où se bousculent et se font face demandeurs et offreurs d'emploi. Pour ceux qui ne le savaient pas encore, l'accès à l'emploi est une lutte, autant s'en rendre compte tout de suite !

---

<sup>4</sup> Voir la Une de *Références.be*, supplément du journal *Le Soir* du 6 mars 2010.

<sup>5</sup> Voir à ce sujet les questions/réponses très instructif entre un parlementaire et l'actuel Ministre régional de l'Emploi en Séance publique de Commission, Parlement Wallon, Session 2009-2010, *Compte rendu intégral de la Séance publique de la Commission du Budget, des Finances, de l'Emploi, de la Formation et des Sports*, lundi 22 février 2010, pp. 26-32.

## Des expériences qui construisent le regard des demandeurs d'emploi sur le monde de l'emploi

Ce genre d'expériences vécues par les demandeurs d'emploi contribue à développer chez eux un type de représentation sociale de la recherche d'emploi. Par définition, une représentation est loin d'être une réalité objective. Elle est plutôt « *une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Également désignée comme « savoir de sens commun » ou encore « savoir naïf [...] »* ». <sup>6</sup> À force d'être confrontées à des expériences telles que celle décrite plus haut, les personnes en recherche d'emploi élaborent un regard avec lequel elles vont percevoir le monde de l'emploi. Elles développent ainsi une représentation sociale du monde de l'emploi qui va conditionner leur façon d'appréhender celui-ci.

La façon dont les médias et autres stratégies en communication mettent en scène les offres d'emploi joue un rôle important dans cette construction des représentations sociales qui déterminent les conduites et les interactions sociales des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, il semble pertinent de s'interroger sur les mots utilisés et les façons de communiquer dans l'univers actuel de la recherche d'emploi.

### L'univers des offres d'emploi : un marché de quels emplois ?

Rares sont ceux qui, même parmi les plus critiques, n'utilisent pas aujourd'hui les termes de « marché de l'emploi » pour désigner l'univers de l'emploi. Faire référence à la notion de marché n'est évidemment pas neutre. Cela signifie qu'il s'agit de faire se rencontrer l'offre et la demande d'emploi pour atteindre un point d'équilibre <sup>7</sup>. Idéalement, cet équilibre équivaut au plein emploi. Or, on en est loin. Si le salon de l'emploi sur lequel nous nous attardons ici offrait bien plus de 600 emplois, « *ils ont été plus de 2000 demandeurs d'emploi (le double de ce qui était attendu), [...] »* <sup>8</sup> à s'y présenter. Ce constat de la disproportion entre le nombre de « demandeurs » et la quantité d'offres est généralisable et on l'entendra systématiquement en interrogeant des intervenants sociaux actifs dans l'orientation professionnelle, que ce soit dans une structure publique ou associative.

Les dés sont donc pipés au départ, et cela depuis plus de vingt ans ! C'est ce qu'on appelle communément le « problème du chômage ». Celui-ci est en théorie défini comme « *la conséquence d'un déficit entre l'offre et la demande d'emploi dans le cadre strictement défini de l'ensemble des emplois, et le chômeur est un « demandeur » d'emploi en attente de trouver une place dans la nomenclature des emplois qui existent ou qui se créent »* <sup>9</sup>. Dans un contexte où le chômage est devenu structurel, « de masse » depuis si longtemps, est-il encore pertinent de parler de « demandeur d'emploi en attente d'un emploi qui existe ou qui se crée » ? Il existe en effet aujourd'hui des catégories importantes de la population qui s'éloignent du marché de l'emploi de façon durable : dans quelle mesure sont-ils encore concernés par le marché de l'emploi ?

---

<sup>6</sup> D. JODELET, *Les représentations sociales*, Paris, PUF, 1989, p. 36.

<sup>7</sup> Il serait pourtant plus juste de dire que : « *les entreprises offrent de l'emploi et demandent du travail [...], les chômeurs cherchent un emploi, en échange duquel ils offrent leur travail. [...] Un travail, c'est ce qu'on donne en échange d'un emploi* ». Pour le développement de cette lecture critique du « marché de l'emploi », le lecteur est invité à lire la pensée développée par Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général de la CNE, dans T. Tilquin (sous la coord.) *Pourquoi travailler encore ? Sens, non-sens, décence du travail et du non-travail aujourd'hui*, Cefoc, 2009, pp. 111-125.

<sup>8</sup> « *Succès du Salon de l'emploi* », La Libre Belgique, 3 avril 2010, d'après un communiqué de la Ville de Namur.

<sup>9</sup> R. CASTEL, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009, pp. 164-165.

## Marché « d'en haut », marché « d'en bas »

Au Salon de l'Emploi de Namur, sur les 600 offres d'emploi répertoriées, 88 % concernaient l'armée (120 officiers, 115 sous-officiers et 300 soldats) ; 5 % les Titres Services (aide familiale, aide ménagère, technicienne de surface) ; 5 % l'Interim (dont la moitié dans l'Horeca) et 2% les E.T.A. (entreprises de travail adapté). Bref, en dehors de la perspective d'une carrière à l'armée, il s'agit peu d'emplois « classiques »<sup>10</sup> mais bien de ce qu'on appelle aujourd'hui les emplois « atypiques » (à durée limitée : contrat à durée déterminée, interim, temps partiel, etc.) c'est-à-dire des « emplois qui contrastent avec la stabilité et la consistance du rapport classique à l'emploi ».<sup>11</sup>

Ce panel d'offres met bien en scène le processus de précarisation de l'emploi à l'œuvre depuis un certain temps, processus en progression constante. On peut émettre l'hypothèse qu'à terme, « l'instabilité de l'emploi remplacerait la stabilité de l'emploi comme régime de croisière de l'organisation du travail »<sup>12</sup>.

En ciblant des catégories de la population « qui relèvent d'un régime spécial : invalides, handicapés, économiquement faibles, etc. » pour lesquelles « on se donne les moyens d'une prise en charge spécifique et soigneusement ciblée », cette façon de procéder renforce, selon nous, la représentation d'un marché de l'emploi à deux vitesses dans lequel celui « d'en bas » ne s'adresserait :

- qu'au salarié précaire, c'est-à-dire celui dont « l'emploi est incertain et qui ne peut prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. [...] Son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Outre l'emploi, l'idée de précarité s'applique aussi au travail, c'est-à-dire au contenu de l'activité, à la reconnaissance sociale qui lui est attachée et à la satisfaction de l'individu au travail »<sup>13</sup> ;
- qu'aux personnes ayant connu un « itinéraire d'échec », c'est-à-dire celles et ceux qui ont connu « une suite de situations qui ne mènerait pas à un emploi « régulier » (par opposition à un emploi « atypique ») [...] Ce qui importe, c'est moins la situation d'être au chômage, ou d'exercer tel type d'emploi à un moment donné, que l'enchaînement des différentes situations et leur durée respective »<sup>14</sup>.

On perçoit ici le contraste entre deux mondes de l'emploi. Celui « d'en bas » bouscule l'imaginaire collectif qui fait le plus souvent référence à un marché de l'emploi « d'en haut » : celui qui offre des situations professionnelles épanouissantes, reconnues financièrement et socialement, stables et assurant des garanties les plus complètes en termes de droit du travail et de protection sociale. On observe combien la représentation actuelle de l'emploi reste très marquée par l'idée du plein emploi des « Trentes Glorieuses » d'après-guerre au cours desquelles la probabilité pour une personne active d'avoir un emploi stable était forte. Or, nous l'avons dit, le contexte a bien changé : un chômage structurel existe bel et bien et la part des emplois précaires est en constante augmentation. À y regarder de plus près, ces contrastes se retrouvent aussi dans l'évolution du langage des offres d'emploi.

---

<sup>10</sup> D'après Castel, l'emploi « classique » aujourd'hui est « un emploi à plein temps, programmé pour durer (contrat à durée indéterminée) et encadré par le droit du travail et par la protection sociale », op. cit., p. 161.

<sup>11</sup> Ibid., p. 163. Castel ajoute qu'en France actuellement, « ces contrats de travail restent très minoritaires en termes de stock (13 % des emplois aujourd'hui, contre 3 % en 1970) mais en termes de flux, c'est-à-dire d'entrée sur le marché du travail, ils sont au contraire prépondérants (plus de 70 % des nouveaux contrats de travail actuellement). » En Belgique, en 2009, on recense 10 % d'emplois temporaires (12 % chez les femmes et 39 % chez les jeunes de moins de 25 ans). D'après *Les chiffres clés de la Wallonie*, n° 10, IWEPS, 2009, p. 105.

<sup>12</sup> R. CASTEL, op. cit., p. 166.

<sup>13</sup> M. BRESSON, *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 47.

<sup>14</sup> M. BRESSON, *ibid.*

## De « construire une carrière » à « dénicher un job » : mise en scène de deux univers de l'emploi

Dans une même perspective, le glissement de langage que l'on observe dans l'univers des offres d'emploi est significatif : la notion de « job » chasse de plus en plus celle d'emploi. On l'observe dans les offres d'importantes sociétés : « *Nous vous offrons un job passionnant* » (Elia), « *Vous cherchez un job à hauteur de vos ambitions ?* » (Belgacom), « *Notre offre diversifiée de jobs et quelques perspectives d'avenir très séduisantes* » (Police – jobpol.be), « *Trouver le job qui vous va bien* » (CBC), « *Nous vous trouvons un job fixe dans une entreprise dynamique* » (SNCB), « *Vous êtes à la recherche d'un job utile à la santé de tous ?* » (Institut Scientifique de Santé Publique). Le secteur de l'interim, quant à lui, en use et en abuse : « *Une multitude de jobs vous attend chez ISS* » (ISS Facility services), « *À la recherche d'un job ?* » (Connect-Partners), « *Des jobs fixes et temporaires qui vous aident à donner le meilleur de vous-même* » (Mainpower Jobsite) ou encore « *Top jobs !* » (Adecco dans un recrutement pour Carrefour en janvier 2010).

Un journal « toutes boîtes » a été jusqu'à rebaptiser la rubrique « offres d'emploi » en l'appelant désormais « job » (*Passe-Partout*). On y diffuse des offres telles que : gardienne d'enfants, « fée du logis » ou autres fonctions dans l'Horeca ou la construction (apprentis ou stagiaires)<sup>15</sup>.

Notons que, dans le monde de la formation, si on continue à utiliser la notion d'emploi, on l'associe assez souvent et avec insistance à la difficulté de trouver celui-ci : « *Dénichez des offres d'emploi* » (Forem), en y ajoutant parfois la notion de chance : « *Une formation peut augmenter fortement vos chances de décrocher un emploi* » (Forem), « *Il faut bien plus que de la chance pour trouver un emploi* » (Plan Marshall2.vert).

À l'opposé, le marché de l'emploi « d'en haut » recrute massivement dans des fonctions présentées comme plus stables, plus durables et plus valorisées telles qu'ingénieurs, managers, gestionnaires, directeurs, cadres, conseillers, consultants, informaticiens, analystes/programmeurs, comptables, gestionnaires de chantier, responsables de projets, auditeurs ou infirmiers(ères).

Ces offres se situent le plus souvent dans le registre de « la carrière » : « *Des opportunités de carrière internationale* » (Electrabel), « *Faire carrière chez TUCrail est un bon plan* » (TUCRail), « *Tu souhaites donner un nouveau souffle à ta carrière* » (PriceWaterhouseCoopers), « *Une carrière stable dans votre spécialité* » (La Chambre des Représentants), « *Prendre soin des autres, c'est aussi soigner votre carrière* » (Mutualité chrétienne), « *De nombreuses opportunités de carrière se présentent aux ingénieurs de tous profils* » (Total), « *Design your career* » (Références.be), « *Avec Hudson, découvreur de talents, donnez de l'élan à votre carrière* » (recrutement pour Klüber Lubrication), « *Lorsqu'il s'agit de votre carrière mieux vaut réfléchir à long terme* » (Optima Financial Planners).

Le choix des mots n'est bien entendu pas neutre. Au contraire, ceux-ci sont significatifs de glissements de sens et alimentent la construction de nouvelles représentations sociales du marché de l'emploi. Si on se réfère à un dictionnaire français (Larousse 2007), on peut relever quelques définitions :

« job » : « *emploi rémunéré, peu qualifié et provisoire* » ;

« dénicher » : « *enlever d'un nid ; trouver à force de chercher* » ;

« carrière » : « *profession présentant des étapes, des degrés successifs ; parcours professionnel* »

Si la notion de « job » représente bien l'idée peu valorisée de l'emploi « atypique » et que « dénicher » l'emploi évoque « la perle rare », le terme de « carrière » suggère lui l'idée de parcours, de projet, d'emploi durable et de qualité voire du choix positif et de l'épanouissement. Le contraste est déjà dans les mots ; en forçant le trait, cette façon de cliver le marché de l'emploi renvoie à cette idée de Castel selon laquelle « *on aurait à une extrémité*

---

<sup>15</sup> Rubrique « Job », *Passe-Partout*, n°20, Ciney-Dinant, 19 mai 2010.

*des occupations précaires rétribuées à la limite de la survie et dérogatoires par rapport aux garanties du droit du travail et de la protection sociale. À l'autre extrémité, on trouverait les très hauts salaires correspondant à des occupations très recherchées et très prestigieuses et pour lesquelles la protection sociale [...] serait plutôt de l'ordre du luxe. »<sup>16</sup>*

## Conclusion

Au fil de cette réflexion s'est développée l'observation d'une représentation sociale dans laquelle coexistent deux mondes de l'emploi : celui « d'en haut » et celui « d'en bas ». Ce n'est peut-être pas bien neuf mais il est particulièrement interpellant d'observer le contraste grandissant entre ces deux mondes : d'un côté, celui de la réussite et de l'autre, celui de la précarisation. Le premier continue à véhiculer l'idée de l'accessibilité à un « emploi classique » (stable et de qualité) et épanouissant tandis que l'autre véhicule la difficulté voire l'impossibilité de l'accès à l'emploi, même « atypique » tout en développant une idée dévalorisée de l'emploi voire du travail devenu inaccessible pour des catégories de la population.

Cette représentation, associée au risque réel d'échec des initiatives de recherche, ne peut que détourner du monde du travail les personnes ayant déjà vécu un itinéraire d'échec tout en renforçant leur éloignement du marché de l'emploi. L'inégalité face au risque social du chômage voire de l'exclusion est démontrée et la façon dont le système organise et représente les marchés de l'emploi (à travers les rapports sociaux, les modes de communication, les façons de légiférer) renforce cette insécurité sociale pour les publics les plus éloignés du marché de l'emploi.

Une prise de conscience de ce problème majeur devient urgente si nous ne voulons pas légitimer une politique d'exclusion et de paupérisation massive de ces publics. En effet, cautionner cette situation revient à accepter qu'une frange de plus en plus importante de la population ne soit plus concernée par le monde de l'emploi classique et que celle-ci soit dès lors condamnée à vivre du sous-emploi voire du non-emploi avec les risques de se rapprocher dangereusement ou de basculer sous le seuil de pauvreté.

Les dernières adaptations du Plan d'activation des chômeurs lors du Conclave budgétaire de mars 2010 illustrent très bien le glissement dénoncé ici : il y a été décidé que dorénavant, « les demandeurs d'emploi « éloignés du travail » – c'est-à-dire confrontés à un problème mental, médical ou de capacité de socialisation – bénéficieront d'un suivi spécifique durant 21 mois maximum (suivi ONEM suspendu). À terme, ces personnes pourraient être déclarées « non orientables »<sup>17</sup>. Cela signifie donc que le pouvoir politique s'inscrit dans cette perspective qu'il existe, pour paraphraser Robert Castel, des *surnuméraires* ou des *inemployables* pour lesquels l'emploi n'est pas possible, incapables qu'ils sont de s'inscrire dans « le jeu de l'offre et la demande du marché de l'emploi » !

Ne faudrait-il pas inverser le postulat ? N'est-ce pas le marché de l'emploi qui est aujourd'hui incapable d'intégrer une partie grandissante de la population dans son mécanisme avec le risque aggravant de fragiliser de façon importante la cohésion sociale et le bien-être collectif ?

Il nous semble que c'est là que se situe la vraie question. Nous y reviendrons dans une deuxième partie de cette analyse. Celle-ci posera plus particulièrement la question des représentations de l'individu dans le monde actuel de la recherche d'emploi avant d'envisager des leviers de changement.

Philippe PIERSON,  
formateur permanent au Cefoc

---

<sup>16</sup> R. CASTEL, op. cit., p. 173.

<sup>17</sup> « Une politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi plus personnalisée et plus efficace », texte de la réforme du plan d'accompagnement des demandeurs d'emploi déposé par la Ministre de l'Emploi et adopté au Conclave budgétaire de mars 2010, site de J. Milquet, 22 mars 2010 ([www.milquet.belgium.be/fr/news/une-politique-daccompagnement-des-demandeurs-demploi-plus-personnalisée-et-plus-efficace](http://www.milquet.belgium.be/fr/news/une-politique-daccompagnement-des-demandeurs-demploi-plus-personnalisée-et-plus-efficace)).

## Pour aller plus loin

Thierry TILQUIN (sous la coord.), *Pourquoi travailler encore ? Sens, non-sens, décence du travail et du non-travail aujourd'hui*, Namur, Cefoc, 2009.

Robert CASTEL, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, 2009.

Maryse BRESSON, *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin, 2007, pp. 46-48.

## Pour réfléchir et travailler ce texte en groupe

### 1. Regards sur l'expérience personnelle et en groupe :

- a. Expliquez une situation où quelqu'un de votre entourage (ou vous-même) a éprouvé des difficultés à trouver une situation professionnelle stable. Décrivez son parcours.
- b. Que pensez-vous de la manière dont les demandeurs d'emploi sont actuellement accompagnés dans leurs démarches ? Observez-vous des évolutions ?

### 2. Lecture du texte

### 3. Réactions :

- a. Qu'est-ce qui vous frappe dans ce texte ?
- b. La notion de « représentation sociale » vous paraît-elle éclairante ? Avez-vous de nouveaux éléments pour comprendre ce qui peut rendre difficile un parcours de recherche d'emploi aujourd'hui ?
- c. Que retiendrez-vous de cette réflexion pour vous-même, pour votre recherche ou vos engagements ?