

## INTRODUCTION

Le tiers employeur ou l'emploi quoi qu'il en coûte ?

[Maël Dif-Pradalier](#), [Nicolas Roux](#)

Céreq | « Formation emploi »

2022/1 n° 157 | pages 7 à 26

ISSN 0759-6340

DOI 10.4000/formationemploi.10378

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2022-1-page-7.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

© Céreq. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

## Introduction

Le tiers employeur ou l'emploi quoi qu'il en coûte ?

Maël Dif-Pradalier et Nicolas Roux

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/10378>

DOI : [10.4000/formationemploi.10378](https://doi.org/10.4000/formationemploi.10378)

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 15 avril 2022

Pagination : 7-26

ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Maël Dif-Pradalier et Nicolas Roux, « Introduction », *Formation emploi* [En ligne], 157 | Janvier-Mars, mis en ligne le 10 avril 2022, consulté le 04 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/10378> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.10378>

---

# Introduction

## Le tiers employeur ou l'emploi quoi qu'il en coûte ?

MAËL DIF-PRADALIER

*Sociologue, HES-SO, Haute école de travail social de Fribourg (Suisse)*

NICOLAS ROUX

*Sociologue à l'université de Reims Champagne-Ardenne. Chercheur au CEREP et au CEET*

En France, comme dans de nombreuses sociétés post-industrielles, les sciences sociales font le constat d'un double phénomène s'alimentant mutuellement en matière d'emploi : persistance du chômage de masse d'une part, augmentation du nombre d'emplois dérogeant à la norme dominante du contrat à durée indéterminée (CDI) et à temps plein, d'autre part (Beck et Vidalenc, 2017). Ce constat est englobé dans le vocable de la précarité, qui peut se définir par le cumul de faibles revenus, d'un manque de protection sociale et statutaire et/ou d'une incertitude de l'emploi (Kalleberg, 2018), ainsi que des capacités de représentation et d'action politiques réduites (Bérout et Bouffartigues, 2009). Cette précarité se diversifie et se multiplie, que ce soit au cœur du salariat – *via* les nombreuses formes d'emploi discontinu, du stage au contrat à durée déterminée en passant par l'intérim ou le contrat saisonnier – ou à ses « marges » – au travers de formes d'emploi hybrides, comme l'incarnent les travailleurs<sup>1</sup> (faussement) indépendants du « *capitalisme de plateforme* » (Srnicek, 2017 ; Abdelnour et Bernard, 2018).

En ce qui concerne la relation formation-emploi, le diplôme s'avère être de plus en plus prépondérant dans l'obtention d'un emploi et en particulier stable (Mazari *et al.*, 2011 ; Henrard et Ilardi, 2017). Toujours plus nécessaires, les diplômés sont cependant de moins en moins suffisants pour obtenir un emploi (Couppié *et al.*, 2018). En en démultipliant potentiellement les effets inégalitaires, l'inégale capacité des titulaires d'un même diplôme à le valoriser sur le marché de l'emploi et dans un réseau de relations joue aussi (Chauvel, 2016). Dans ce contexte, les compétences, en tant qu'ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés pour agir de manière adaptée en situation d'exécution, et qui relèvent du « *savoir-mobiliser* » (Le Boterf, 1994), acquièrent alors une importance décisive dans la relation formation-emploi.

Ces bouleversements de la relation formation-emploi et des voies d'accès à l'emploi stable posent la question, durable désormais, de l'action publique en la matière, qu'interroge ce numéro. Cette dernière, à côté de la classique aide au retour à l'emploi, tend à évoluer

---

1. Dans les pages qui suivent, nous utiliserons la forme masculine afin de faciliter la lecture, sans bien sûr aucune intention discriminatoire.

vers la mise en situation de travail (1). C'est dans cette dynamique qu'émerge le principe du tiers employeur. Censé favoriser le rapprochement entre offre et demande d'emploi, ce principe est pris en tension entre des objectifs de stabilisation des salariés et la mise à disposition de ces derniers auprès des entreprises utilisatrices (2). S'observent alors les limites de ce que l'on pourrait appeler un « solutionnisme » par l'intermédiation qui ferait fi des garanties et droits relevant du travail, de la protection sociale et de l'action syndicale. Les dispositifs divers que recouvre le tiers employeur peinent effectivement à agir sur les rapports de force structurels, quand ils ne les reproduisent pas, voire n'accroissent pas les processus d'individualisation à l'œuvre sur le marché de l'emploi (3). Fondées sur des approches sociohistoriques et l'analyse de dispositifs spécifiques, les différentes contributions de ce numéro nourrissent la connaissance sur cette forme émergente de la relation formation-emploi. Elles permettent au final d'esquisser les contours et les enjeux de ce que serait un espace de l'intermédiation encore peu documenté ; un espace qui agit pour autant de concert ou en complément de l'« accompagnement » opéré par le service public de l'emploi (SPE), mieux connu des sciences sociales (4)<sup>2</sup>.

## 1 | De l'aide au retour à l'emploi à la mise en situation de travail

Si la crise économique et sociale liée à la Covid-19 a renforcé les processus de précarisation précédemment évoqués (OIT, 2020), elle ne saurait faire oublier que l'« *effritement* » de la société salariale (Castel, 1995) est une tendance structurelle en cours depuis les années 1970. Face à ce phénomène, les pouvoirs publics ont longtemps privilégié un certain type de réponses. L'objectif d'« activation » des dépenses sociales, impulsé à l'échelle européenne à partir de la fin des années 1990, fait de l'aide au retour à l'emploi un pilier de l'action publique (Divay, 1999). Cet objectif s'accompagne de la montée en puissance du modèle de « flexi-sécurité » issu des pays nordiques, censé favoriser la « *sécurisation des parcours professionnels* » (Fayolle et Guyot, 2014). Une large place est accordée à la possibilité de se former tout au long de la vie, depuis la formation professionnelle et continue jusqu'aux dispositifs de « *seconde chance* » (Denecheau et Houdeville, 2018), en passant par l'ouverture de divers droits (droit individuel à la formation, validation des acquis et des compétences, bilan de compétences...) et comptes personnels (comme le compte personnel de formation). Ces « *droits de tirage sociaux* » individuels (Supiot, 1999), censés compenser la flexibilisation des conditions d'emploi, sont pensés comme autant d'outils que les individus peuvent mobiliser pour s'orienter ou se réorienter au mieux sur le marché de l'emploi.

2. Les auteurs tiennent à remercier chaleureusement Thierry Berthet et Jean-Frédéric Vergnien pour leur aide précieuse dans la réalisation de ce dossier et leurs retours constructifs sur ce texte.

Le bilan de ces mesures d'aide au retour à l'emploi et à la formation est pour le moins mitigé. Les résultats demeurent limités sur le plan de la réduction du chômage (cf. par exemple : Di Paola et Moullet, 2014). D'abord centrées sur « les jeunes », leur multiplication depuis les premiers « stages Barre » lancés en 1977 a eu pour effet de retarder leur entrée dans la citoyenneté effective : il n'existe pas moins de 238 seuils d'âge entre 16 et 30 ans qui, faits pour les protéger, les excluent surtout de certains droits sociaux ou activités (Vérot et Dulin, 2017). Cette orientation par l'« employabilité » concourt par ailleurs à la responsabilisation individuelle et à la relégation au second plan des garanties et des causes collectives du sans-emploi et du non-emploi (Ebersold, 2004 ; Tiffon *et al.*, 2017). Les ateliers d'information, d'insertion et d'accompagnement mis en place par le SPE, ainsi que les dispositifs de formation et d'orientation, tendent notamment à focaliser l'attention sur les individus et leur « projet » (Zunigo, 2013) ou « personnalité » (Gonnet, 2019), à l'image de ce que l'on retrouve sous d'autres formes dans le succès du coaching en entreprise (Salman, 2021). Avec un paradoxe : demander à celles et ceux qui possèdent peu, et qui parfois dépendent des aides sociales, d'être « acteur » de leur propre parcours, d'être « autonome » (Duvoux, 2009), faisant ainsi du but affiché à atteindre en réalité un critère de sélection parmi les candidats à l'accompagnement. Les inégalités sociales d'accès aux diverses formes d'aide à l'insertion et à l'orientation sont désormais bien connues. Ainsi par exemple « la formation va à la formation » (Dubar, *op. cit.*, p. 59), qui est globalement saisie par les personnes déjà qualifiées, et moins par celles en situation professionnelle précaire (d'Agostino *et al.*, 2021).

Face à ce constat, une partie de l'action publique a évolué vers le primat de la mise en situation de travail. Au sein du SPE, les agences nationales de gestion du chômage prennent notamment appui sur des structures tierces proposant des solutions d'accompagnement alternatives. Se développe en particulier ce que l'on appelle en France les « emplois aidés » (Conseil national de l'évaluation, 2002), insérés dans un Parcours Emploi Compétence plus large depuis 2018, visant à réduire la « distance à l'emploi » de publics cibles (Couronné *et al.*, 2020). L'insertion par l'activité économique (IAE) (Avenel et Rémy, 2015) relève pleinement de cette logique faisant de l'accès à l'emploi un parcours, soumis à un ensemble de droits et devoirs, organisé par étapes successives entre l'emploi aidé et l'emploi de droit commun et stable – jumelé à un accompagnement social visant à sécuriser *a minima* les conditions d'existence de ces personnes identifiées comme étant les plus en difficulté. Il en va de même, quoi que sous des modalités et pour des publics différents, pour la « Garantie Jeunes » (Couronné *et al.*, 2017). Outre de proposer une allocation financière à une partie des jeunes ni en études, ni en emploi ni en formation (les « NEET »<sup>3</sup>), ce dispositif mise sur l'accès à l'emploi aussi rapide que possible, à partir d'un accompagnement collectif (mené par les conseillers des missions locales) à même de les préparer à la recherche d'emploi et de les faire rencontrer leurs potentiels futurs employeurs.

3. *Not in Education, Employment or Training.*

Dans tous ces exemples, le principe du « *work first* » (« l'emploi d'abord ») domine (Peck, 2001). Il fait de l'accès à l'emploi le point de départ, le levier prépondérant et l'horizon principal, si ce n'est unique, de tout projet d'insertion ou de réinsertion. La mise en situation professionnelle est censée tout à la fois permettre de lever les « freins périphériques » à l'emploi, (re)donner confiance aux publics et offrir aux entreprises une voie de recrutement en quelque sorte « filtrée » par le SPE (selon le profil socio-démographique des demandeurs d'emploi) et consolidée par les dispositifs d'insertion (préparant de manière spécifique et intensive la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi). Un exemple de cette intermédiation dans le recrutement est la méthode dite de recrutement par simulation (MRS). Développée par le SPE dans une logique de service à la clientèle (Dif-Pradalier, 2020), elle évalue les compétences mises en œuvre par les demandeurs d'emploi placés dans des situations fictives de travail et non plus la capacité de ces derniers à les raconter.

Ce recours à la mise en situation de travail s'étend toutefois bien au-delà du SPE et des objectifs de retour à l'emploi. On assiste effectivement à une valorisation des dispositifs dont l'action articule, au sein de la structure d'embauche, formation et emploi. Chacun à leur manière, ils s'attachent à revêtir à la fois une dimension affiliatrice (insertion) et une dimension certifiante (formation), non sans chercher parfois à se distinguer du SPE et de ses logiques vues comme disqualifiantes. Il est considéré que l'expérience professionnelle, quelle qu'elle soit, et la reconnaissance de celle-ci par une certification apportent une plus-value aux destinataires comme aux entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptée aux réalités spécifiques, locales et du moment. Cela d'autant plus si ce rapprochement entre les deux parties prenantes est assorti d'un « accompagnement » assuré par une structure tierce : un établissement de formation, une entité collective (englobant les différents employeurs prenant part à l'embauche) ou une entreprise (assurant un salaire et une formation à des travailleurs indépendants auparavant isolés) par exemple.

Ainsi en va-t-il de l'alternance, combinant apprentissage théorique en école et formation pratique en entreprise, censée favoriser une meilleure articulation entre offre de formation et demande d'emploi (Boudesseul *et al.*, 2015), mais aussi des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Forme particulière des groupements d'employeurs créés en 1985 dans le secteur agricole, puis étendus aux autres secteurs d'activité (Zimmermann, 2011 ; Dif-Pradalier et Reix, 2012), les GEIQ embauchent directement les publics ciblés pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes en organisant, *via* des contrats en alternance, des parcours d'insertion et de qualification. Le principe est ici celui du recours au « tiers employeur », le groupement (l'employeur de droit) employant le salarié qui est mis à disposition de l'entreprise (employeur de fait) adhérente ou non au groupement.

Le développement des GEIQ et de l'apprentissage peut aussi se lire à l'aune du développement de l'idéologie « *adéquationniste* » (Maillard, 2015) qui, depuis les années

1960, irrigue les politiques de formation initiale, professionnelle et continue. La proximité avec le monde du travail et les périodes d'immersion en entreprise sont censées répondre au manque d'expérience professionnelle et de formation d'une partie des « jeunes », des personnes sans-emploi et en situation de « décrochage » scolaire, mais pas seulement. En effet, l'existence de GEIQ dans les secteurs artistique et culturel (Proust, 2012 ; Roux, 2019) témoigne de l'extension des questions de formation et d'insertion à des espaces relativement autonomes sur le marché de l'emploi et à des publics diplômés. Autrement dit, diverses formes triangulaires de mobilisation de la main-d'œuvre poursuivent un même objectif d'« ajustement » de qualifications individuelles pouvant être mal adaptées aux métiers visés (Baron *et al.*, 1995).

## 2 | Le tiers employeur : « adéquation » ou mise à disposition ?

Ce numéro de *Formation Emploi* s'intéresse ainsi aux formes et modalités d'intermédiation entre candidats à un emploi et employeurs. En se centrant sur le processus d'intermédiation, ses acteurs, ses logiques et ses effets, il s'agit d'intégrer à l'analyse les dispositifs qui ne sont pas avant tout voués à prendre en charge un public étiqueté en difficulté, et qui visent explicitement l'articulation entre formation et emploi. Cela exclut *a priori* d'autres types d'intermédiaires telles que les agences de travail temporaire. Il en va de même au sujet des différents types d'intermédiation opérée par le SPE (Fretel, 2012), dont l'action ne porte pas prioritairement sur la formation et l'insertion professionnelles.

Néanmoins, ce champ d'investigation, relativement nouveau par son angle d'approche (au croisement du SPE et de l'entreprise d'une part, et de la formation et de l'emploi, d'autre part), reste large. L'intermédiation telle qu'elle est pensée ici recouvre potentiellement une grande diversité de formes : apprentissage, coopératives d'activité et d'emploi, GEIQ, groupement d'employeurs classiques, IAE, portage salarial... Mais ce numéro n'a pas prétention à l'exhaustivité. Il a plutôt pour but de problématiser, questionner et nourrir empiriquement cette figure du tiers employeur – qui met en relation directement ou indirectement offre et demande d'emploi – comme étant au service de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels. Car, s'il conviendrait de déterminer l'ampleur de cette évolution vers la mise au travail et la triangulation de la relation formation-emploi, tout porte à croire que nous n'avons pas affaire à un phénomène marginal. Il s'agit probablement de transformations plus structurelles du marché de l'emploi et de l'action publique.

C'est là le premier des trois grands axes de questionnement et niveaux d'analyse (macro) de ce numéro : le déploiement de l'intermédiation s'intègre-t-il à la construction sociale d'un marché (public et privé) de la formation et de l'insertion professionnelles ? Certes, sa diffusion demeure modeste, particulièrement en France. Elle n'en est pas moins notable. À côté des dispositifs déjà cités, mentionnons l'exemple des réseaux d'entreprises formatrices en Suisse (Imdorf et Seiterle, 2015 ; Leemann, Da Rin et Imdorf, 2016), l'existence des *group training companies* en Australie, celle des *group training associations* au Royaume-Uni ou encore celle des *local training agencies* en Norvège (Leemann et Imdorf, 2015). Si des jeux d'acteurs s'observent au niveau territorial, leur essor est significatif des grandes tendances qui se dessinent aux niveaux national et supranational. En effet, la concurrence accrue entre travailleurs ou candidats à un emploi, l'accroissement de la précarité et du sous-emploi, communs à ces différents pays, amènent les pouvoirs publics d'une part, et des opérateurs privés, d'autre part, à mettre en avant l'intérêt et les potentialités du recours au principe du tiers employeur « *pour limiter le recours aux contrats de travail précaires et au temps partiel subi* » (CESE, 2018) ; autrement dit pour favoriser l'insertion, y compris *via* la formation. C'est le signe de la progression d'un marché de la formation et de l'accompagnement au sein duquel les dispositifs d'intermédiation sont de plus en plus au service de la « *flexi-sécurité* » (Dif-Pradalier, Higelé & Vivés, 2016). À cette échelle globale, le tiers employeur apparaît toutefois dans bien des cas comme solidaire des logiques prévalant dans le monde de l'entreprise et le SPE, aboutissant à faire accepter des offres d'emploi en-deçà des attentes initiales des demandeurs d'emploi (Clouet, 2022).

Avoir à l'esprit cette focale globale est essentiel pour comprendre ce qui se joue aux deux autres niveaux de l'analyse (Sarfati, 2017) : celui (méso) des usages de l'intermédiation, des objectifs poursuivis au travers des dispositifs ; et celui (micro) de ses effets sur les destinataires. Concernant les usages, il convient de distinguer entre organisation des parcours de formation et d'insertion, d'une part, et outil de gestion de la main-d'œuvre, d'autre part. Il s'agit en ce sens de questionner et de caractériser les usages que font les entreprises de ces dispositifs d'intermédiation, comme cela a été observé dans le cas de groupements d'employeurs (Berthe, 2006 ; Zimmermann, *op. cit.*) ou de GEIQ à qui certaines grandes entreprises s'en remettent pour recruter sur des métiers « *en tension* » tout en « *diversifiant* » leurs effectifs, mais sans changer les règles et pratiques de recrutement direct (Dif-Pradalier, 2019 ; 2021). Dit autrement et en grossissant le trait, tout laisse à penser qu'en régime néolibéral de gouvernement « *par l'emploi* » (Dupuy et Sarfati, 2022, à paraître) – où avoir un emploi quel qu'il soit constitue l'alpha et l'oméga de l'action publique en ce domaine – l'intermédiation est vouée dans bien des cas à recouvrir des usages principalement marchands, au détriment des possibilités d'insertion et d'intégration professionnelles de leurs destinataires. La triangulation de la relation formation-emploi pourrait alors être solidaire de la tendance générale soulevée au début de cette introduction : socialiser, voire discipliner, en



préparant à des formes d'embauche et conditions de mise au travail éloignées – plus ou moins durablement – du salariat standard et de la norme d'emploi.

Plutôt qu'un outil de lutte contre le chômage et la précarité, l'intermédiation pourrait alors représenter, de façon structurelle, une étape intermédiaire de plus entre le non-emploi et l'emploi – de qualité ; une étape supplémentaire à l'intérieur d'un « parcours d'insertion » soumis aux configurations et aléas multiples de « l'accompagnement » mené en entreprise, par les institutions du SPE ou les établissements de formation. En dépit d'effets potentiellement positifs sur les destinataires – par les revenus perçus, mais aussi par les expériences, les sociabilités professionnelles et les certifications (pas toujours diplômantes) ainsi glanées –, ces usages se rapprocheraient somme toute d'autres formes d'intermédiation explicitement et uniquement tournées vers le recrutement de la main-d'œuvre et sa mise à disposition, comme les entreprises de travail temporaire (Schütz, 2018). L'intermédiation en ce sens renforcerait le pilotage par l'aval opéré par les employeurs (Stroobants, 2007) en leur fournissant des compétences prêtes à l'emploi sans devoir en supporter le coût de production (Vinokur, 2005).

Les quatre contributions de ce numéro mettent à l'épreuve cette hypothèse générale : elles permettent tout à la fois de la confirmer, de lui donner corps, mais aussi de la relativiser à travers les variations observables selon les dispositifs, qui ont chacun leur histoire et leur territoire de mise en œuvre propres.

L'analyse socio-historique et localisée est ainsi privilégiée dans les deux premiers articles. Celui de Danièle Demoustier et Xavier Itçaina sur le Pôle territorial de coopération économique (PTCE) de Sud-Aquitaine illustre d'abord quelques potentialités de l'intermédiation en termes de gouvernance collective. L'article porte sur l'analyse d'une forme « *d'écosystème productif local* » (pour reprendre l'expression de Gianfaldoni) organisant la coopération entre structures de l'Économie sociale et solidaire (ESS), acteurs publics et acteurs privés, institués par la loi de 2014 relative à l'ESS. Le PTCE Sud Aquitaine se présente comme un projet d'intermédiation d'envergure au service du développement territorial par une démarche sectorielle qui entend « *dépasser la mutualisation des ressources et (...) générer de nouveaux registres de coopération territoriale* ». L'article considère ce PTCE comme « *emblématique* », en révèle les processus politiques et économiques à l'œuvre, et se penche sur les formes et effets de l'intermédiation opérée sur le marché de l'emploi local. L'intérêt de l'intermédiation ici mise en pratique est qu'elle est pensée et réappropriée localement (et non pas – seulement – à partir « du haut » des politiques publiques) d'une part, et selon un système d'acteurs qui ne se réduit pas à un soutien apporté au pôle employeur, d'autre part. Il faut dire que cette approche doublement localisée, sur le plan territorial (Sud-Aquitaine) et sectoriel (ESS), amène à insister sur la nature circonstanciée des résultats dégagés par les auteurs. L'article montre en effet comment, dans cette configuration, l'intermédiation permet l'introduction et le développement « vertueux » de logiques y compris non marchandes, au service d'un développement territorial tendu

vers des objectifs éco-sociaux, le tout sans recourir (ou le moins possible) à l'emploi aidé (et dégradé).

Il resterait toutefois à prolonger cet article par une analyse justement des effets à long terme de ce PTCE sur les trajectoires, notamment professionnelles, des destinataires – mais ceci vaut aussi pour les autres articles du numéro et plus généralement pour l'ensemble de la littérature sur les dispositifs d'insertion et d'intermédiation, dont l'évaluation des effets est avant tout centrée sur la mesure de leur capacité à faire entrer ou retourner en emploi (Domingo, 2012). Il faudrait également dégager les conditions sociales de ce type d'usage de l'intermédiation, ainsi que de ses possibilités de transférabilité dans d'autres territoires et d'autres secteurs. Car le PTCE Sud-Aquitaine s'inscrit dans un territoire marqué par un « communisme municipal » vieux de quelque cent ans et de luttes contre la désindustrialisation. Il représente ainsi une forme contemporaine actualisée de cet héritage tout à la fois politique, économique et social. C'est aussi sur la base de ce terreau que les acteurs regroupés dans le PTCE Sud-Aquitaine sont aujourd'hui à même de s'inscrire en contrepoids aux logiques néolibérales de l'emploi à tout prix ou, sous un autre registre, de tempérer certaines tendances de l'ESS faisant rimer « *cause* » et « *engagement* » avec travail associatif précaire, dégradé et gratuit (Hély et Simonet, 2013 ; Cottin-Marx, 2021).

Or, comme le montre ensuite l'article de Jean-Luc Deshayes sur le bassin de Longwy en Lorraine, les rapports de forces globaux et locaux sont loin d'être favorables au déploiement d'une intermédiation à la forte consonance sociale. L'auteur procède à une analyse socio-historique des dispositifs mis en place, aussi bien par le SPE que par des cabinets de recrutement ou des associations d'insertion, pour remédier à – ou « accompagner » ? – la désindustrialisation et ses effets déstructurants. Se dessine alors un champ de l'intermédiation encastré dans un marché de l'emploi local, mais aussi transfrontalier. Car ce marché est lui-même façonné par les transformations internationales du capitalisme et les intérêts des entreprises qui s'y inscrivent de part et d'autre de la frontière entre la France et le Luxembourg sur fond de – et comme accélérateur du – passage du modèle de la qualification à celui de la compétence. En effet, au travers de cette dynamique capitaliste mondialisée (une filiale japonaise ayant par exemple été implantée près de Longwy), c'est aussi l'histoire du salariat et des droits sociaux qui lui ont été arrimés qui se trouve en jeu (Didry, 2016).

Certes, les ouvriers et ouvrières en proie aux plans de licenciements ou de restructurations résistent diversement aux injonctions, adressées par les acteurs de l'intermédiation, à la « mobilité », à l'individualisation des carrières et au modèle entrepreneurial de la gestion du chômage (savoir « se vendre » sur un marché du travail en étant outillé par l'élaboration d'un CV et par divers ateliers de recherche d'emploi, accepter des perspectives d'embauche précaires ou en-deçà des postes de travail précédents et de son niveau de qualification, etc.). Mais, de manière collective, l'article donne à voir une sorte de convergence de facteurs qui remettent en cause les solidarités salariales et

constructions institutionnelles qui permettraient, dans une certaine mesure, de pouvoir agir sur la défense des conditions d'embauche et l'organisation des carrières. Pour reprendre les termes de l'auteur, on passe ainsi d'un « *local conquis* » par les forces syndicales s'appuyant sur les institutions du salariat (autorisant d'entrevoir des perspectives de stabilisation et d'avancement professionnels dans une même entreprise ou un même secteur d'activité) à un « *local octroyé* » par les pouvoirs publics, privés et associatifs formant un « employeur territorial ». C'est désormais au travers de ce dernier que s'opèrent majoritairement les jugements d'« employabilité » sur le marché de l'emploi longovicien et luxembourgeois, et tous les travailleurs sont loin d'être égaux face à ces verdicts qui dépassent de loin l'horizon de la structure employeuse.

Par effet de miroir, ces deux premiers articles mettent donc en évidence l'importance des conditions sociales et locales d'une « bonne » intermédiation, *i.e* orientée vers une dé-marchandisation du rapport salarial et d'une sécurisation des transitions professionnelles. Ceci étant, les nombreux cas de désindustrialisation et de « *délocalisation* » d'entreprises depuis l'après-guerre jusqu'à aujourd'hui – fermeture des usines de Sochaux-Montbéliard (Beaud et Pialoux, 1999), licenciement économique des salariés de l'entreprise Molex Villemur à Toulouse (Collectif du 9 août, 2018), lutte des 1120 « Conti » suite à l'annonce de la fermeture du site de Clairoux de l'équipementier automobile en mars 2009 (Dif-Pradalier et Reix, *op. cit.*), etc. – signalent à quel point les contrepoids salariés locaux deviennent de plus en plus hypothétiques et fragiles à mesure que progresse l'économie globalisée. Dans ce contexte, il y a fort à parier que l'intermédiation apparaisse davantage comme une conséquence de ces déstructurations de l'emploi salarié que comme un moyen d'y remédier ; comme un palliatif plutôt que comme un moyen de lutte dans les rapports de production capitaliste.

La suite du numéro, proposant une entrée « par le bas » des dispositifs et de leurs destinataires, conforte d'ailleurs l'idée d'une prévalence du poids du pôle employeur dans la relation salariale, et l'hypothèse d'une intermédiation contribuant à alimenter la dynamique de précarisation de l'emploi. Le propos de Sophie Avarguez et Marie Chartier, dont l'article porte sur l'apprentissage dans l'éducation spécialisée, illustre ainsi que l'apprentissage peut être formateur. Mais cela vaut dans certains cas seulement, illustrant par-là la tension au cœur du double statut de l'apprenti : à la fois salarié et étudiant. L'analyse de l'intermédiation « en train de se faire » permet effectivement de mettre à jour les conditions permettant aux apprentis (ou les empêchant) de « *trouver (leur) place* » chez des employeurs devant leur en « *laisser* » une. Toutefois, au-delà des variations et inégalités à l'œuvre dans l'apprentissage, il en ressort que celui-ci devient une étape et un sas supplémentaire dans un parcours d'insertion professionnelle et de stabilisation salariale, au gré des intérêts changeants des entreprises. À l'égal des stages et des CDD, on constate, par le biais de cette étude de cas, qu'une de ses fonctions premières (apporter une expérience formatrice et qualifiante) peut être aisément détournée au profit de périodes d'essai prolongées. Au nom du risque que représenterait la « jeunesse », en réalité l'absence ou le

peu d'expérience professionnelle qui la caractérisent, les candidats à une primo-insertion professionnelle doivent ainsi prouver qu'ils méritent leur embauche.

L'apprentissage devient alors une nouvelle occasion de sélectionner les candidats à un poste fixe dans le cadre d'une économie de la promesse qui ne se concrétise pas toujours (Sarfati, 2014). Dans ces conditions, les ressources d'autochtonie<sup>4</sup> (Renahy, 2010) et l'ancienneté dans l'entreprise – et donc les stratégies potentielles de fidélité et de loyauté, et de récompense de celles-ci en retour – jouent un rôle primordial dans les possibilités de stabilisation interne. L'importance de la socialisation au dispositif et des ressources d'autochtonie joue même en amont, dans la possibilité même d'accéder à l'apprentissage. En ce sens, si le « *déjà là* » facilite l'intégration dans le collectif de travail, il répond aussi à une logique économique pour les structures employeuses. Même si l'article n'analyse pas les trajectoires une fois l'apprentissage terminé, il invite notamment à étudier le devenir des titulaires de ce diplôme qui sont majoritairement des femmes. Celles-ci sont par ailleurs davantage touchées par l'emploi précaire et le sous-emploi : les femmes en CDD y restent plus longtemps que les hommes, elles obtiennent moins souvent un CDI et se retrouvent plus fréquemment inactives à la fin de leur CDD (Milewski *et al.*, 2005).

Malgré des expériences différenciées, pointent ainsi des recours de type instrumental au contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il fait office de contrat « d'insertion » comme un autre dans la course à obstacles vers l'emploi stable lorsque, comme l'écrivent les autrices, la « *logique formative* » se trouve vidée de son sens ou subordonnée à la « *logique productive* » et à l'exécution de tâches subalternes dans un contexte de travail dans l'urgence. Le possible recours au contrat d'apprentissage par les entreprises selon une double logique instrumentale (d'allongement de la période d'essai) et économique (de faible « coût du travail »), mais aussi les usages différenciés de celui-ci selon les capacités détenues par les apprentis et leurs situations de vie, font ainsi écho à certaines logiques d'acteurs et conditions de primo-engagement décrites dans le cas italien (Dif-Pradalier et Zarka, 2019).

Avec le dernier article du numéro, c'est l'intermédiation en train de se faire qui est abordée au travers de l'analyse du rôle de l'accompagnement et de la formation tels qu'ils se déploient dans le cadre du portage salarial étudié par Alexis Louvion. L'accompagnement y est différent de celui pratiqué dans les institutions publiques ou associatives orientées par l'objectif de (re-)prise d'emploi, où la formation est généralement envisagée dans une visée adéquationniste et instrumentale. Le portage salarial promet quant à lui de « *tenir les deux bouts de l'accompagnement des travailleurs* », comme le dit l'auteur. Par la transformation du chiffre d'affaires du porté en salaire,

4. Pour une analyse synthétique de cette notion – *i.e* les ressources qui sont issues du fait d'être connu et reconnu localement, en particulier en milieu populaire, cf. notamment Renahy, 2010. Les profits politiques qui peuvent en être retirés ne font pas partie du champ d'investigation de ce numéro.

l'entreprise de portage salarial (EPS) fait d'une part accéder le travailleur au régime général de la sécurité sociale, aux droits salariaux et à une stabilité de revenus. D'autre part, elle lui promet d'élargir son réseau de clients potentiels et *a minima* de maintenir son chiffre d'affaires par l'acquisition d'outils permettant d'acquiescer des missions, dans l'intérêt des deux parties. Car, et c'est le propre des EPS, ces dernières ont des salariés qui sont également des clients qu'il s'agit de « *fidéliser tout en augmentant leur capacité à générer des revenus* ». Le bénéfice mutuel attendu de l'augmentation du chiffre d'affaires de chaque porté pousse en réalité les EPS à une sélectivité dans leurs pratiques – la sélection des travailleuses et travailleurs « *les plus rentables* » signant ce que l'auteur appelle une « *intermédiation intéressée* ».

Dans cette configuration singulière, la formation devient pour les EPS un moyen d'accéder à une légitimité du dispositif en interne (en contribuant à construire une identité professionnelle commune parmi les portés), mais aussi en externe (en éloignant les critiques, y compris morales, de pratiques de marchandage à la limite de la légalité). La formation est également source de distinction et d'avantage comparatif sur le marché concurrentiel des quelque 250 EPS engagées dans une lutte pour « *capter* » ses clients que sont les travailleurs en portage salarial. Mais plus fondamentalement, ce que l'auteur met en évidence est que la formation dispensée a à voir avec l'inculcation « *d'un savoir-être entrepreneurial* ». Les EPS apparaissent ainsi comme un type de tiers employeur agissant telle une « *courroie de transmission* » des nouvelles normes du marché du travail reposant notamment sur une psychologisation des rapports de force ainsi lissés, voire effacés, une neutralisation des dimensions explicatives (carrière antérieure, genre, diplôme) des (in-)succès en portage salarial ainsi qu'une intériorisation des difficultés rencontrées dont les déterminants structurels sont (maintenus) hors de portée. Parce qu'elle est « *encastrée dans un rapport marchand* », l'intermédiation opérée par les EPS, loin d'un dispositif institutionnel permettant de concilier effectivement et sur la durée flexibilité et sécurité, résulte en un renforcement des contraintes du marché sur les salariés, notamment les moins bien dotés d'entre eux et facturant le moins d'heures, que l'auteur appelle les « *piégards modernes* ». Les EPS apparaissent ainsi au service d'une pacification des relations de travail par empêchement de formation d'un collectif de travail partageant des intérêts communs et (re-)socialisation (voire ré-éducation) à une grille de lecture du monde soutenue par un ethos entrepreneurial.

## 3 | « Solutionnisme » et « accompagnement » par l'intermédiation

Au terme de ce numéro qui a cherché à mieux cerner certaines dynamiques à l'œuvre dans la relation formation-emploi au prisme du développement de formes d'intermédiation, différents constats ressortent et de nouvelles questions de recherche se précisent.

Les conditions d'une « bonne » intermédiation, si elles existent, dépendent d'histoire(s) locale(s) et de nombreux paramètres, rendant son potentiel de reproductibilité difficile. En ce sens, pas plus qu'il ne saurait y avoir de « solutionnisme » technologique, miser sur un appariement articulé autour d'une intermédiation localisée au service d'une mise en relation entre offre et demande d'emploi a de grandes chances de contribuer à une remarchandisation du rapport salarial et une insécurisation des transitions professionnelles, plutôt qu'à une garantie de droits et de revenus face à l'intermittence de l'activité. Il nous semble retrouver ici une des propositions énoncées par Sébastien Chauvin à la fin de son étude sur les agences d'intérim spécialisées dans le secteur de l'industrie légère à Chicago : « la notion de "précarité" doit inclure les institutions contribuant à la rétention des travailleurs sur le marché du travail précaire » (Chauvin, 2010, p. 337).

Face à ces aléas et à cette variabilité des contextes locaux, les protections du droit et de la réglementation à un niveau suffisamment éloigné des contingences locales apparaissent décisives, d'autant plus dans une période de redéfinition de l'action de l'État central et de promotion de la décentralisation (au niveau institutionnel, des relations professionnelles, etc...). En ce sens, un parallélisme est à observer entre la réussite du PTCE Sud-Aquitaine grâce à la mutualisation de ses activités et sa couverture intersectorielle, d'une part, et l'interprofessionnalité des institutions du salariat comme condition de leur efficacité et universalité, d'autre part. En l'absence de rares conditions locales positives ou de solidarité des institutions du salariat n'existant que grâce à leur caractère interprofessionnel (frontalement attaquées par la « logique compétence » au service d'une reconnexion entre salaire et emploi, comme l'illustre l'étude du bassin longovicien), l'intermédiation tend à accompagner, voire à accélérer des formes alternatives ou dégradées du salariat (certifications au rabais, emplois précaires, sous-salariat...).

En d'autres termes, si l'introduction d'une figure de tiers dans la relation d'emploi permet de séparer les figures de l'entreprise et de l'employeur, et donc de potentiellement desserrer la pression de la subordination salariale, il n'y a cependant aucune raison *a priori* qui ferait de cette figure d'intermédiation un garant de protections renforcées et de marges de manœuvre amplifiées en faveur du pôle salarié de la relation d'emploi. En effet, sans action conjointe sur les mécanismes et déterminants structurels, l'introduction d'un employeur de droit distinct d'un employeur de fait ne suffit pas tant à libérer l'initiative entrepreneuriale qu'à renforcer les droits économiques des salariés sur leur travail.

Les résultats issus de ce numéro apportent ainsi des éléments de connaissance complémentaires à une série de travaux qui convergent vers l'emploi devenu « *totem* », pour reprendre l'expression de François Sarfati dans sa postface au numéro. Cela concerne y compris les lieux de l'action publique et du monde social qui n'y sont pas originellement ou *a priori* dédiés. Le « *travail emploi* » selon André Gorz – « *Qu'importe le travail pourvu qu'on ait un emploi. Peu importe l'emploi, l'important est d'en avoir un* » (Gorz, 1997, p. 96) – est en effet une construction idéologique récente. Le contexte d'après-guerre avait été au contraire propice à l'élaboration d'États-Providence. Bien que les « Trente glorieuses » aient écarté massivement de la norme dominante d'emploi certaines catégories (comme les femmes et les personnes immigrées), certaines institutions, comme la protection sociale, l'école, l'hôpital ou encore l'université ont, pendant un temps, été relativement préservées des impératifs marchands. Les rapports de force sociopolitiques deviendront par la suite défavorables à partir du « tournant » néolibéral des années 1970 : désindustrialisation, déstructuration de la classe ouvrière, précarisation et flexibilisation de l'emploi, émiettement des collectifs de travail, le tout concomitant à des politiques de « rigueur » budgétaires faisant des politiques sociales un « coût » pour la collectivité, des cotisations sociales une « charge » pour les employeurs et de la main-d'œuvre une « variable d'ajustement ». Aussi les objectifs de plein-emploi, de socialisation des revenus ou d'une sécurité sociale de moins en moins dépendante de l'emploi hic et nunc vont-elle perdre du terrain.

Pendant ce temps, bien que minime par rapport au salariat, l'entrepreneuriat sous diverses formes – de l'auto-entrepreneuriat (Abdelnour, 2018) au modèle des « *start-up* » (Flécher, 2019) en passant par les « *faux indépendants* » des travailleurs des plateformes (Abdelnour et Bernard, *op. cit.*) – progresse quantitativement, mais aussi et surtout au niveau des mots d'ordre politiques. En effet, sa valorisation s'ancre bien avec les valeurs dominantes du mérite et de la responsabilité individuelle. Il n'est ainsi guère étonnant que l'« *esprit d'entreprendre* » (Chambard, 2020) ait également ses promoteurs et ses dispositifs à l'université (*ibid.*). Et des acteurs privés d'influence, comme l'École 42<sup>5</sup>, viennent s'immiscer en alternative du SPE et des normes de recrutement, de formation et de professionnalisation qui ont structuré le salariat après-guerre. Il n'y a pas dans cette école de diplôme faisant office de droit d'entrée, mais une « motivation » et une « passion » pour le numérique ; pas d'examen d'admission pour sélectionner les postulants et postulantes, mais la « piscine », mise à l'épreuve généralisée par le biais de l'initiation et de l'effervescence collective (une formation par les pairs), sorte de sélection naturelle (resteront les plus déterminés et les plus « doués ») ; pas non plus de modèle de « carrière » construite sur des grilles de qualification, mais des niveaux de compétences que l'on peut, comme sur le modèle du jeu

5. Créées et financées par l'homme d'affaires Xavier Niel, les Écoles 42 (qui font partie de l'association 42, à but non lucratif, dirigée par ce dernier) sont des établissements supérieurs dits « d'autoformation » aux métiers du numérique, en particulier dans le développement Web. Implantées en France depuis 2013, à l'international depuis 2018, elles délivrent des titres certifiés, mais pas de diplômes relevant du système licence-master-doctorat ni de titres d'ingénieur diplômé.



vidéo, gravir au fil des « épreuves » ou des passages de niveau. Enfin, la voie royale proposée à l'issue de l'École 42 ne saurait résider dans le salariat – stable – en organisation, tant les aspirants du secteur numérique sont incités à créer leur propre entreprise, non sans, au préalable, se voir proposer des stages peu ou pas rémunérés en interne avant de pouvoir proposer leurs services sur ce marché de l'emploi (Dupuy et Sarfati, *op cit.*).

## 41 Du paradigme de l'accompagnement à un nouvel espace de l'intermédiation

Il n'est alors pas anodin que le terme d'« accompagnement » ait pris une telle ampleur et revêtu autant de déclinaisons. Il est aujourd'hui presque partout, bien au-delà de ce qui touche à l'emploi. La figure du tiers employeur incarne bien les logiques sous-jacentes à l'accompagnement comme paradigme montant de l'action publique.

Dans le cas présent, accompagner revient en quelque sorte à être à côté des acteurs du marché de l'emploi sans forcément chercher à agir sur la nature des rapports socioprofessionnels qui les relient ; sans nécessairement chercher à introduire des mécanismes correcteurs des tendances structurelles et classiques de la relation d'emploi. « Réguler », voire corriger ; mais pas, ou rarement, transformer ou réglementer. On serait ainsi tentés de dire que l'intermédiation penche structurellement *du côté* du pôle employeur, de l'offre d'emploi, plutôt que des candidats, de la demande. En ce sens, « l'accompagnement », dont le tiers employeur est une incarnation parmi bien d'autres, sonne comme un euphémisme, adoucissant la verticalité et la violence des rapports sociaux, les relations de dépendance et d'interdépendance qui se nouent autour de l'emploi. Tout se passe alors comme si l'accompagnement et l'intermédiation aidaient à faire accepter la précarisation et la mise en concurrence généralisée et différenciée à l'œuvre sur le marché de l'emploi, tout en contribuant à discipliner l'ensemble des travailleurs à ces conditions en agissant d'abord sur les marges.

Ce constat global mériterait néanmoins d'être affiné et complété par d'autres recherches et questionnements. Nous pensons notamment à ce que serait un *espace de l'intermédiation* situant la diversité de ses acteurs et les effets de leur action sur les destinataires dans le temps long. Ce numéro n'a pas porté sur sa figure étatique et la plus connue qu'est le SPE. C'est celle qui *a priori* est la plus invitée à renforcer la dimension « sociale », « insertion », « sécurisation » de l'intermédiation, même si cela n'a rien d'évident dans la pratique. À l'opposé se trouvent diverses formes de tiers employeurs classiques, comme les entreprises de travail temporaire et d'intérim (Chauvin, 2010), les entreprises de sous-traitance (Schütz, 2018), le travail détaché (Décosse et Desalvo, 2017 ; Véron, 2020) ou certains groupements d'employeurs (Berthe, *op. cit.* ; Zimmermann, *op. cit.* ; Roux, 2018). L'intermédiation qui y est à l'œuvre ne porte pas d'objectif de formation revendiqué. Dans ces différentes formes de tiers employeur, la logique y reste plutôt classiquement



d'entreprise et marchande, son recours permettant aussi des « *petits arrangements avec le droit* » (Sarfati et Schütz, 2022, à paraître).

Entre les deux premières catégories, une troisième réunit une diversité d'acteurs qui entend jouer sur les deux tableaux de la relation d'emploi en articulant insertion et formation des candidats, d'un côté, et filtrage de ces derniers et accompagnement sur les lieux de travail, de l'autre : qu'ils soient proches du monde de l'entreprise (apprentissage), du SPE (GEIQ) ou de l'ESS et du monde associatif (comme dans le cas du PTCE). On peut sans doute y ajouter des structures comme les services de remplacement en agriculture (Cinçon, 2010) ou le service civique (Ihaddadene, 2021).

Distinguer et comparer ces trois grandes catégories d'acteurs permettraient d'avancer dans la réponse aux questions suivantes : dans quelle mesure l'intermédiation permet-elle d'accéder à des positions établies et dominantes dans les professions ou les métiers visés ; d'institutionnaliser des « échappées belles » et de sortir des réussites d'exception déjouant les pronostics annoncés par la sociologie ? Dit autrement, dans quelle mesure la réussite de l'intermédiation n'est-elle pas qu'intermédiaire ?

Des travaux sur le GEIQ comme « *tremplin* » (Roux, 2019 ; Dif-Pradalier & Reix, *op. cit.*) ou le groupement d'employeurs au service des « *capacités au travail* » (Zimmerman, *op. cit.*) par exemple montrent les apports circonstanciés ou limités de ce type de dispositifs. Est-ce à dire que le tiers employeurs ne peut jouer que le rôle de pis-aller ou de faire-valoir de la sécurisation des trajectoires professionnelles ? S'il n'est pas possible pour l'heure de répondre catégoriquement à toutes ces questions, c'est en partie parce que rares sont les données qui permettent à ce jour de les renseigner. Ces questions appellent ainsi notamment à un renforcement du suivi statistique et au développement d'études longitudinales à même de nourrir la connaissance sur les effets de l'intermédiation. Elles invitent enfin, dans un contexte de mise sous tension du travail et de sa qualité possible (Clot, 2015), mais aussi de son sens, à creuser les potentialités, et l'analyse, des formes d'organisation de l'emploi instituant une différence de fait et de droit entre entreprise et employeur au niveau des manières de coopérer au travail.

## ■ Bibliographie

- Abdelnour S. (2018), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF.
- Abdelnour S. et Bernard S. (2018), « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail*, n° 13, en ligne.
- Avenel C. et Rémy V. (2015), « L'insertion par l'activité économique. Modes de recrutement et capacités d'action des structures », *Dares Analyses*, n° 85.

- Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C. et Nivolle P. (1995), « La construction des réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ », in *Cahiers du Centres d'Études de l'Emploi, Les politiques publiques et leurs acteurs*, Paris, PUF, pp. 171-198.
- Beaud S. et Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, La Découverte.
- Beck S. et Vidalenc J. (2017), « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première*, n° 1648, mai.
- Bérourd S. et Bouffartigue P. (dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, « Économie, travail ».
- Berthe B. (dir.) (2006), *Travailler dans un groupement d'employeurs*, Rennes, PUR.
- Boudesseul G., Cart B., Couppié T., Giret J.-F., Lemistre P., Toutin M.-H. et Werquin P. (coord.) (2015), « Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ? », *Relief Céreq*, n° 50, décembre.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Chambard O. (2020), *Business model. L'Université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*, Paris, La Découverte.
- Chauvel L. (2016), *La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Paris, Seuil.
- Chauvin S. (2010), *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.
- Cinçon X. (2010), *Trois histoires de remplacement en agriculture. Sociologie d'une activité de service*, thèse de doctorat en études rurales Université de Toulouse.
- Clot Y. (2015), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- Clouet H. (2022), *Rationner l'emploi. La promotion du temps partiel par le service public d'emploi allemand et français*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme.
- Collectif du 9 août (2017), *Quand ils ont fermé l'usine. Lutter contre la délocalisation dans une économie globalisée*, Marseille, Agone.
- Conseil économique, social et environnemental (2015), *Les groupements d'employeurs, Avis du Conseil économique, social et environnemental sur le rapport présenté par Patrick Lenancker au nom de la section du travail et de l'emploi*, en ligne. URL : [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2018/2018\\_27\\_groupement\\_employeurs.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2018/2018_27_groupement_employeurs.pdf)
- Conseil national d'évaluation, Commissariat général du plan (2002), *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, Rapport de l'instance d'évaluation présidée par Yves Robineau, La Documentation française, février.

- Cottin-Marx S (2021), *C'est pour la bonne cause ! Les désillusions du travail associatif*, Ivry-sur-Seine, les Éditions de l'Atelier.
- Couppié T. (Coord.), Dupray A. (Coord.), Epiphane D. (Coord.) et Mora V. (Coord.) (2018), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels, n° 1.
- Couronné J., Lima L., Rey F., Rist B. et Roux N. (2017), *Trajectoires et insertions des personnes éloignées de l'emploi*, rapport remis à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la Confédération française démocratique du travail (CFDT).
- Couronné J., Lima L., Rey F., Rist B. et Roux N. (2020), « L'accompagnement des 'personnes éloignées de l'emploi' : contours et enjeux d'une relation non stabilisée », *La Revue de l'Ires*, n° 101-102, pp. 73-98.
- D'Agostino A., Fournier C. et Stephanus C. (2021), « Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux », *Céreq Bref*, n° 401.
- Décosse F. et Desalvo A. (2017), « Les détachés de l'agriculture intensive », *Plein Droit – GISTI*, n° 113, , pp. 7-10.
- Denecheau B. et Houdeville G. (2018), « Le retour en formation : une vraie chance ? », *Formation Emploi*, n° 143.
- Didry C. (2016), *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.
- Dif-Pradalier M. et Reix F. (2012), *Figures de salariés CFTC en lutte. Les cas de Continental et de Nortel*, Pantin, CFTC.
- Dif-Pradalier M., Higelé J.-P. et Vivès C. (2016), « À propos du compte personnel d'activité : la sécurisation des parcours professionnels n'attache pas les droits à la personne », *Droit social*, n° 10, octobre, pp. 823-828.
- Dif-Pradalier M. (2019), « Changer la donne ou donner le change ? Enjeux et usages d'un groupement d'employeurs d'insertion et de qualification pour la grande entreprise », *Les Cahiers de la lutte contre les discriminations*, n° 10, pp. 43-58.
- Dif-Pradalier M. et Zarka S. (2019), « Quel recours à l'apprentissage en Italie ? Retour sur les réformes récentes et leur saisie par les acteurs », *Formation emploi*, n° 147, pp. 69-88.
- Dif-Pradalier M. (2020), « Les groupements d'employeurs d'insertion et de qualification. Une intermédiation entre jugement d'employabilité et reconnaissance de qualifications territorialement définies », *Savoir/Agir*, vol. 54, n° 4, pp. 67-75.
- Dif-Pradalier M. (2021), « Recourir à un groupement d'employeurs d'insertion et de qualification pour favoriser la 'diversité' en entreprise. De l'insertion de qui parlons-nous ? », in Kuehni M., Lamamra N. et Rey S. (dir.), *Finalités et usages de la formation professionnelle*, Lausanne, Antipodes, pp. 253-273.

- Di Paola V. et Moullet V. (2014), « Ce que font les contrats aidés aux parcours des jeunes », in Bernard S., Boussard V., Di Paola V., Garda J., Lima L., Méda D., Meilland C., Péglise J., Tallard M., Sarfati F. et Simonet M. (coord.), *Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels ?*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Divay S. (1999), *L'aide à la recherche d'emploi : des conseils pour sauver la face*, Paris, l'Harmattan.
- Domingo P. (2012), « Évaluation des effets de l'accompagnement sur les trajectoires des bénéficiaires : quels enseignements ? », *Informations sociales*, vol. 169, n° 1, pp. 100-107.
- Dubar C. (2015), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.
- Dupuy C., Sarfati F. (2022, à paraître), *Gouverner par l'emploi*, Paris, PUF.
- Duvoux N. (2009), *L'autonomie des assistés. Sociologie des politiques d'insertion*, Paris, PUF.
- Ebersold S. (2014), « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 154, vol. 4, pp. 94-102.
- Flécher M. (2019), « Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up », *Travail et emploi*, n° 159, pp. 39-68.
- Fretel A. (2012), « Typologie des figures de l'intermédiation – Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », Document de travail de l'IRES.
- Gonnet A. (2019), « Des motivations au travail. Fabrique et usages du bilan de compétences comme dispositif de (re)valorisation », *Sociologie du Travail*, vol. 61, n° 4, octobre-décembre.
- Gorz A. (2017), *Misères du présent, richesse du possible*, Paris, Galilée.
- Hély M. et Simonet M. (dir.) (2013), *Le travail associatif*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest Nanterre.
- Henrard V., Ilardi V. (2017), « Quand l'École est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2013. Résultats de l'enquête 2016 », *Céreq Enquêtes*, n° 1.
- Ihaddadene F. (2021), « À quoi sert vraiment le service civique ? », *La Vie des idées*, 15 juin, en ligne. URL : <https://laviedesidees.fr/A-quoi-sert-vraiment-le-service-civique-5085.html>
- Imdorf C. et Seiterle N. (2015), « La formation professionnelle dans le cadre des réseaux d'entreprises formatrices comme aide à l'intégration des jeunes issus de l'immigration », in Felouzis G. et Goastellec G. (dir.), *Les inégalités scolaires en Suisse. École, société et politiques éducatives*, Berne, Peter Lang, pp. 141-159.
- Kalleberg A. L. (2018), *Prekarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge, Polity Press.

- Le Boterf G. (1994), *De la compétence : essai sur un attracteur étrange*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- Leemann, R. J. et Imdorf C. (2015), « Cooperative VET in Training Networks: Analysing the Free-Rider Problem in a Sociology-of-Conventions Perspective », *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, Vol. 2, n° 4, pp. 284-307.
- Leemann R. J., Da Rin S. et Imdorf C. (2016), « Les réseaux d'entreprises formatrices : une nouvelle forme d'apprentissage en Suisse », *Formation Emploi*, n° 133, janvier-mars, pp. 139-156.
- Maillard F. (2015), *La fabrique des diplômés*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- Mazari Z., Meyer V., Rouaud P., Ryk F. et Winnicki P. (2011), « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Céreq Bref*, n° 283.
- Milewski F., Dauphin S., Kesteman N., Letablier M.-T. et Meda D. (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : Les facteurs de précarité*, rapport officiel pour le ministère de la Cohésion sociale et de la Parité, Paris, La Documentation française.
- Organisation internationale du travail (OIT) (2020), « Covid-19 : plus d'un jeune sur six se retrouve sans emploi en raison de la crise », 27 mai, en ligne. URL : <https://news.un.org/fr/story/2020/05/1069622>
- Peck J. (2001), *Workfare States*, New York, Guilford.
- Proust S. (2012), « L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques : l'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant », *Formation Emploi*, n° 119, juillet-septembre, pp. 65-81.
- Renahy N. (2010), « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion », *Regards Sociologiques*, n° 40, pp. 9-26.
- Roux N. (2018), « L'insoutenabilité du travail. Le cas d'un groupement d'employeurs agricole », *Connaissance de l'emploi*, n° 144, en ligne.
- Roux N. (2019), « Le GEIQ théâtre comme 'tremplin' ? Trajectoires d'artistes du spectacle », *Sociologies pratiques*, n° 38, pp. 71-82.
- Salman S. (2021), *Aux bons soins du capitalisme. Le coaching en entreprise*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Sarfati S. (2014), « L'alternance au risque de la sur-sélectivité », *Revue Française de Socio-Economie*, n° 4, pp. 71-92.
- Sarfati S. (2017), *Construire l'emploi. Une sociologie des dispositifs en action*, Habilitation à diriger des recherches, Paris, Conservatoire national des arts et métiers.
- Sarfati S. et Schütz G. (2022, à paraître), « Petits arrangements avec le droit. De la relation salariale dans l'emploi intermédiaire », *Droit et Société*, n° 110.

- Schütz G. (2018), *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesse d'accueil*, Paris, La Dispute.
- Srnicek N (2017), *Platform Capitalism*. Cambridge, Polity Press Ltd.
- Stroobants M. (2007), « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », *Formation Emploi*, n° 99, pp. 89-94.
- Supiot A. ( 1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Tiffon G., Moatty F., Glaymann D. et Durand J.-P. (dir.) (2017), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Véron D. (2020), « Le travail détaché entre mise au travail intensive et nouvelles formes de la mobilité internationale », *Temporalités*, n° 31-32, en ligne. URL : <https://journals.openedition.org/temporalites/7802>
- Verot C. et Dulin A. (2017), *Arrêtons de les mettre dans des cases ! Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse*, rapport au Premier ministre, en ligne. URL : [https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2017/03/mission\\_simplification\\_jeunesse\\_dulin-verot.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2017/03/mission_simplification_jeunesse_dulin-verot.pdf)
- Vinokur A. (2005), « Qui pilote l'éducation ? », *Nouveaux Regards*, n° 29, avril-juin, pp. 11-15.
- Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités au travail*, Paris, Economica.
- Zunigo X. (2013), *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Bellecombe-en-Bauges, Le Croquant.