

# Le salarié en insertion : Un salarié insignifiant ?

Valérie Bertrand<sup>1</sup>

## Résumé

Cette étude émane d'un des axes de la recherche *Part'Innov*, qui s'est échelonnée sur trois ans et qui a bénéficié du soutien financier de l'Union Européenne par l'intermédiaire de son Fond Européen de développement régional, le FEDER. Cette recherche s'est penchée sur les partenariats entre entreprises classiques et entreprises issues de l'Economie sociale et solidaire. Nous avons étudié les représentations sociales du partenariat pour les entreprises classiques et les entreprises issues de l'économie sociale et solidaire et avons trouvé des différences. Ces différences se prolongent quand nous étudions les représentations véhiculées sur les salariés en insertion et posent la question d'une certaine insignifiance de ces derniers au sein de l'entreprise classique.

**Mots clefs :** Entreprises classiques, entreprises issues de l'économie sociale et solidaires, représentations sociales, noyau central, système périphérique, salariés en insertion.

## Abstract

### **The employee in integration: An insignificant employee?**

This study emanates from one of the axes of Part'Innov research, which took place over three years and which received financial support from the European Union through its European Regional Development Fund, the ERDF. This research looked at partnerships between traditional businesses and businesses from the social and solidarity economy. We studied the social representations of the partnership for traditional companies and companies from the social and solidarity economy and found differences. These differences are prolonged when we study the representations conveyed about the employees in integration and raise the question of a certain insignificance of the latter within the traditional company.

---

<sup>1</sup> Enseignant-chercheur en Psychologie Sociale - Représentante du pôle de recherche Développement intégral-Ecologie-Ethique - Membre du Conseil scientifique de la chaire Vulnérabilités Confluence : Sciences et Humanités [EA 1598] UCLy 23, Place Carnot 69286 Lyon - [vbertrand@univ-catholyon.fr](mailto:vbertrand@univ-catholyon.fr)

**Keywords:** Classic companies, companies from the social and solidarity economy, social representations, central core, peripheral system, employees in integration.

### **Abstracto**

#### **El empleado en integración: ¿un empleado insignificante?**

Este estudio surge de uno de los ejes de investigación de Part’Innov, que se llevó a cabo durante tres años y que recibió el apoyo financiero de la Unión Europea a través de su Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el FEDER. Esta investigación analizó las asociaciones entre empresas tradicionales y empresas de la economía social y solidaria. Estudiamos las representaciones sociales del partenariado para empresas tradicionales y empresas de la economía social y solidaria y encontramos diferencias. Estas diferencias se prolongan cuando estudiamos las representaciones que se transmiten sobre los empleados en integración y se plantea la cuestión de una cierta insignificancia de estos últimos dentro de la empresa tradicional.

**Palabras clave:** Empresas clásicas, empresas de la economía social y solidaria, representaciones sociales, núcleo central, sistema periférico, empleados en integración.

Cette étude émane d'un des axes de la recherche *Part'Innov*, qui s'est échelonnée sur trois ans et qui a bénéficié du soutien financier de l'Union Européenne par l'intermédiaire de son Fond Européen de développement régional, le FEDER. Cette recherche s'est penchée sur les partenariats entre entreprises classiques et entreprises issues de l'Economie sociale et solidaire. En 2016, 47 % des associations et 39% des entreprises développaient des partenariats<sup>2</sup>. C'est dire si cette thématique résonne non seulement sur le marché économique mais aussi sur les stratégies internes des entreprises. La recherche Part'innov s'est inscrite dans une démarche de recherche collaborative et a rassemblé plusieurs acteurs : des chercheurs issus de différentes disciplines, cinq entreprises classiques<sup>3</sup> qui ont tissé un partenariat avec des entreprises issues de l'économie sociale et solidaire (ESS) en employant des salariés en insertion, donc éloignés de l'emploi, cinq entreprises issues de l'ESS<sup>4</sup>, partenaires des entreprises classiques, plaçant des salariés en insertion et assurant leur suivi et, enfin, les Ateliers de l'entrepreneuriat humaniste qui est un *think tank*, rassemblant des chefs d'entreprise, animant un espace de réflexion et de partage d'expériences pour promouvoir des valeurs et pratiques humanistes au sein des organisations.

Nous avons inscrit notre questionnement dans le champ théorique des représentations sociales et avons mené notre recherche sur deux axes. D'une part, les représentations sociales véhiculées sur les partenariats par chacun des acteurs (entreprises classiques et entreprises issues de l'ESS) ce qui pose la question du sens du partenariat. D'autre part, l'étude des représentations des salariés en insertion (qu'ils soient recrutés en CDD ou en intérim) véhiculées dans les discours des entreprises classiques et entreprises issues de l'économie sociale et solidaire, ce qui pose, ici, la question de la place de ce salarié pas tout à fait comme les autres.

### **Le champ des représentations sociales**

A la suite de D. Jodelet<sup>5</sup>, nous définissons les représentations sociales comme une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique tel un guide pour l'action et concourant à la construction sociale d'une réalité commune à un ensemble social. Les représentations ne sont pas une simple copie de la réalité, elles sont une organisation et une interprétation de celle-ci. Les représentations nous guident dans la façon de nommer et définir ensemble les différents aspects de notre réalité de tous les jours, dans la façon de les interpréter,

---

<sup>2</sup> Données issues du RAMEAU

<sup>3</sup> Sita Suez Environnement, Est Métropole Habitat, Mondial Tissus, Recyclivres, Fondation Somfy

<sup>4</sup> Envie, Unis vers l'emploi, Tremplin, LHASo, Les Apprentis d'Auteuil

<sup>5</sup> D. Jodelet (dir), *Représentations sociales : un domaine en expansion*, Puf, 1989 ?

statuer sur eux et prendre position à leur égard. Etudier les représentations sociales du partenariat nous a permis non seulement d'analyser les discours mais aussi les pratiques puisque ces dernières sont un guide pour l'action. Concernant la structure des représentations, celles-ci sont constituées d'un noyau central et d'un système périphérique<sup>6</sup>. Ces deux systèmes sont complémentaires. Le système central est composé d'éléments normatifs, liés aux systèmes de valeurs et de normes du groupe. Ces éléments déterminent les jugements relatifs à l'objet de la représentation (dans notre cas le partenariat). Le système périphérique, quant à lui, est fonctionnel. Il permet d'ancrer la représentation dans la réalité du moment mais il est plus sensible aux changements. Cette approche structurale ne tient pour distinctes deux représentations si, et seulement si, il est possible de constater une différence de composition des noyaux centraux. Dès lors, au vu de notre problématique, nous nous sommes penchés exclusivement sur les éléments du noyau central de la représentation du partenariat.

Concernant les représentations des salariés en insertion, nous avons travaillé sur les mots, premier véhicule des représentations. Nommer c'est faire exister. Pour M. Foucault, l'homme a besoin de nommer pour concevoir et intégrer la réalité : « Parler et écrire, ce n'est pas dire les choses ou s'exprimer, c'est s'acheminer vers l'acte souverain de nomination (...) »<sup>7</sup>. Aucun concept, aucun être n'existe dans la conscience des hommes en dehors de la verbalisation qui lui donne, à cet instant, réalité. C'est donc la dénomination qui affirme le droit à l'existence car les mots fabriquent la réalité sociale à partir du réel dont ils sont les descripteurs. D'après Cl. Hagège<sup>8</sup>, les noms ne sont pas de pures étiquettes, ils filtrent le réel, le rendant pensable et dicible. La désignation qui octroie le nom est donc capitale puisqu'elle crée un espace, celui de la catégorie ainsi nommée, dans lequel s'élaborent et se confrontent les représentations sociales. La catégorisation suppose un ordre qui permet le rangement, ainsi, elle est liée à la norme au sens où nommer est une double opération de découpage du réel et d'institution de ce réel. P. Bourdieu<sup>9</sup> insiste sur le caractère performatif du langage. Quand il s'agit du monde social, les mots font les choses. Les catégories lexicales sont au fondement du consensus sur le monde social, elles font le sens commun ou la *doxa* accepté par tous comme allant de soi. Les recherches en psychologie sociale ont démontré l'effet discriminatoire de la catégorisation sociale avec, comme effet majeur, une exagération des différences inter-catégorielles et une

---

<sup>6</sup> J. Cl. Abric, « Les représentations sociales : Aspects théoriques », in J. Cl. Abric (dir), *Pratiques sociales et représentations*, Puf, 1994.

<sup>7</sup> M. Foucault, *Les mots et les choses*, Gallimard, 1966.p 133.

<sup>8</sup> Cl. Hagège, *L'homme de parole. Contribution linguistique aux sciences humaines*, Fayard, 1985.

<sup>9</sup> P. Bourdieu « A propos de la famille comme catégorie réalisée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°100, 1993, p.32-36.

minimisation des différences intra-catégorielles. Pour J.C. Deschamps<sup>10</sup>, la catégorisation est le phénomène qui rend compte de la division entre le « nous » et le « eux ». En nommant l'autre, nous le faisons venir au monde en même temps que nous lui assignons une place ou une identité. Ainsi, les mots employés, par les différents acteurs, pour désigner les salariés en insertion sont des supports sur lesquels s'inscrivent, non seulement les représentations sociales véhiculés sur ces derniers, mais aussi les places qui leur sont octroyées.

## **Méthodologie**

Nous avons effectué des entretiens semi-directifs auprès des entreprises classiques et entreprises issues de l'ESS (citées plus haut), parties prenantes du projet et qui vivent le partenariat. Nous avons obtenu quarante entretiens. Pour chaque entreprise, nous avons interrogé le dirigeant, un cadre, un salarié et un salarié faisant partie des instances représentatives du personnel. Les guides d'entretien ont balayé les thématiques étudiées par chacun des chercheurs. Concernant l'analyse des représentations véhiculées sur le partenariat, nous avons utilisé une tâche d'associations verbales. Cette technique a l'avantage de la simplicité de la mise en œuvre, un autre avantage est le nombre réduit de réponses demandées aux participants<sup>11</sup>. Nous avons demandé aux sujets : « Quand je vous dis partenariat entreprises classiques et entreprises issues de l'ESS, quel est le premier mot qui vous vient à l'esprit ? ». L'analyse effectuée sur les données recueillies relève de l'analyse prototypique. Elle permet de mettre en évidence la saillance de certains éléments de la représentation en s'appuyant sur la fréquence d'apparition d'un mot. Nous présenterons dans nos résultats uniquement les mots à fréquence élevée. En suivant les analyses de J. Cl. Abric, nous associons ces mots au noyau central de la représentation, élément le plus stable et pérenne.

Pour répondre à notre deuxième questionnement sur les représentations des salariés en insertion, nous avons relevé, dans chaque entretien, les désignations utilisées par les sujets et leur contexte d'utilisation. Nous nous sommes penchés sur une question qui était « que pensez-vous des salariés en insertion qui sont dans votre entreprise ? » (pour les entreprises classiques) et « que pensez-vous des salariés en insertion que vous suivez ? » (pour les entreprises issues de l'ESS).

---

<sup>10</sup> J. Cl. Deschamps, *L'attribution et la catégorisation sociale*, Lang, 1977.

<sup>11</sup> P. Moliner, G. Lo Monaco, *Méthodes d'association verbale pour les sciences humaines et sociales*, Pug, 2017.

## Présentation et discussion des résultats

Concernant l'analyse du noyau central des représentations sur le partenariat, nous avons recueilli 32 occurrences (mots ou expressions), 17 pour les entreprises classiques et 15 pour les entreprises issues de l'ESS. Deux thèmes se détachent, d'une part la « Coopération/Echange/Relations » qui recueille 12 occurrences. D'autre part, « l'Aide » qui recueille 6 occurrences. Les autres occurrences sont trop disparates pour être regroupées sous des thématiques spécifiques.

### Thème 1 : « Coopération/Echange/Relations »

Tableau 1 : Analyse de contenu de l'association verbale du thème 1

Entreprises classiques	Verbatim	Entreprises ESS	Verbatim
Dirigeants EC	Ecosystème (complémentarité)	Dirigeants ESS	Coopération (symétrie) Passerelle Echange réciproque
Cadres EC	Gagnant-gagnant	Cadres ESS	Relation et construction partagée Tricotage Complémentarité
Salariés EC	Gagnant-gagnant (vertueux) complémentarité	Salariés ESS	Echange
IRP EC		IRP ESS	Collaboration
<b>Total</b>	<b>4 (4 occurrences sur 17)</b>		<b>8 (8 occurrences sur 15)</b>

Ce sont les entreprises issues de l'ESS qui abordent le plus ce thème (8 occurrences sur 12). Ce thème est abordé par chaque CSP contrairement aux entreprises classiques où aucun IRP n'a abordé ce thème. On peut souligner l'importance de la construction de la relation et des échanges avec l'entreprise classique pour les entreprises issues de l'ESS. Cette relation constitue le noyau central de la représentation. Les entreprises classiques ne donnent, elles, que 4 occurrences sur 17 ce qui indique très clairement que le noyau central de la représentation ne se situe pas sur ce thème pour ces dernières.

## Thème 2 : « Aide »

Pour les entreprises classiques, le noyau central se situe sur le thème de « l'aide »

Tableau 2 : Analyse de contenu de l'association verbale du thème 2

Entreprises classiques	Verbatim
Cadres EC	Aider les gens Mécénat
Salariés EC	Contribution Gagnant-gagnant (accompagnement) Aide
IRP EC	Altruisme/Philanthropie
<b>Total</b>	<b>6</b>

Le point le plus marquant est le fait que ce thème n'apparaît jamais dans les discours des entreprises issues de l'ESS et ce quelles que soient les CSP interrogées. On peut supposer que les entreprises issues de l'ESS construisent une représentation d'elles-mêmes comme proche du fonctionnement d'une entreprise classique (le noyau central étant centré sur l'échange et la relation) alors que les entreprises classiques reprennent des discours plus traditionnels et stéréotypés en catégorisant les entreprises issues de l'ESS dans le champs de l'aide à l'insertion (et non comme des entreprises classiques) et qu'elles considèrent le partenariat comme une aide fournie aux entreprises issues de l'ESS.

Concernant le deuxième axe de notre recherche portant sur les désignations, nous avons comptabilisé la fréquence d'occurrences selon le type d'entreprise.

Tableau 3 : Fréquence d'occurrences des désignations des salariés en insertion

Entreprises classiques	Entreprises issues de l'ESS
Les personnes : 13	Les salariés : 17
Les gens : 7	Les personnes : 11
Eux (ceux) : 5	Les gens : 4
Les salariés : 4	Les mecs : 2
Le public : 3	Le public : 1
La population : 2	Un jeune : 1
Le personnel : 2	Le public jeune : 1
Les/des jeunes : 2	Les individus : 1
Les autres : 2	Les collègues : 1

Les nouveaux : 1 Leur personnel : 1 Leurs salariés : 1 Un travailleur : 1 L'équipe : 1 L'opérateur : 1 Un agent : 1 Quelqu'un : 1	L'autre : 1
--	-------------

Le contexte des désignations permet d'enrichir la compréhension de ces dernières :

### **Contexte des désignations : Entreprises classiques**

**Les personnes : 13** d'autres personnes  
Qui ne sont pas forcément dans l'emploi  
Provenant de l'insertion  
Les/des personnes

**Les gens : 7** Aider les gens  
Les gens de l'association  
L'accueil des gens  
Trouvent un moyen de se réinsérer  
Qui sont en difficultés  
Qui sont en situation précaire  
Les gens

**Ceux (eux) : 5:** qui ont des parcours différents  
Qui ne sont pas les plus agiles  
Qui ont un parcours plus compliqué  
Eux

**Salariés : 4** Qui viennent travailler chez nous  
Qui ont un parcours plus compliqué  
Leurs salariés  
Placer leurs salariés  
Salariés



## 1. Contexte des désignations : Entreprises issues de l'ESS

<b>Salariés : 18</b>	En insertion Insertion professionnelle des salariés Insertion professionnelle de nos salariés Que l'on suit Placement de nos salariés Nos salariés Qui ne sont pas qualifiés
<b>Personnes : 11</b>	qui pourront être employées Profil des personnes Les difficultés des personnes Eloignées de l'emploi Avec des problèmes de logement et de santé Qui n'ont pas le permis de conduire Qui ont du mal à travailler Personnes
<b>Gens : 4</b>	Accompagner des gens Qui ont des compétences Qui sont au chômage Qui sont accompagnés

Nous remarquons une nette différence de désignations utilisées afin de qualifier les salariés en insertion entre les entreprises classiques et les entreprises issues de l'ESS. Pour les entreprises classiques, ce sont d'abord des « personnes » au sens général du terme (13 citations) ou bien des personnes « qui ne sont pas forcément dans l'emploi » ou qui « proviennent de l'insertion ». Ce sont aussi « d'autres » personnes. On note, ici, une catégorisation de ces salariés comme « autres » ou « différents » des salariés de l'entreprise classique. Cette dichotomie prend sa forme la plus forte dans la désignation « Eux, ceux » (5 citations) et ce sont les « parcours différents » qui sont mis en avant. Cette catégorisation intergroupe « eux/nous » se retrouve encore plus nettement dans la dernière désignation, celle de « salariés » (4 citations) qui « viennent travailler chez nous ». Ainsi, une ligne de partage est fortement dessinée entre les salariés de l'entreprise classique et les salariés en insertion. Ces derniers sont d'abord vus comme des personnes « qui ne sont pas dans l'emploi » ou bien des « gens » (7 citations) « qu'il faut aider ».

On retrouve ici le noyau central de la représentation sociale du partenariat pour les entreprises classiques (Aide / Altruisme). Quand ils sont assimilés à des salariés, rarement d'ailleurs (uniquement 5 occurrences), le rappel à l'ESS est toujours présent et donc la dichotomie toujours active : « leurs salariés », « placer leurs salariés ». Ces phrases renforcent la différence entre le « nous » et le « eux ». Ainsi, les salariés en insertion sont perçus comme différents, n'appartenant pas à l'entreprise classique. Qualifiés de façon nébuleuse et assez indéfinie de « personnes » ou de « gens », ces derniers ne sont pas considérés comme de véritables salariés mais plutôt comme des personnes dans le besoin ou comme une catégorie assez insignifiante. Rien de tel dans les entreprises issues de l'ESS. Les personnes sont d'abord catégorisées comme des « salariés » (18 citations). On retrouve ici le besoin des entreprises issues de l'ESS de se positionner comme des entreprises classiques. Néanmoins, on peut noter des traces d'appartenance groupale dans les expressions « nos salariés », « placer nos salariés », les salariés que l'on suit ». La désignation « les personnes » arrivent en deuxième position (11 citations). Sont accolées à celle-ci des problématiques de logement, de santé et bien sûr d'emploi. Les « gens » (4 citations) sont « à accompagner » et c'est le cœur même du travail et des pratiques de l'entreprise issue de l'ESS qui est ici souligné.

## **Conclusion**

Les désignations utilisées par les deux groupes (entreprises classiques et entreprises issues de l'ESS) sont très différentes et dressent un profil spécifique à chacune en insistant soit sur la personne (hors du salariat) avec ses difficultés, soit sur le salarié à accompagner. Ces désignations rejoignent d'ailleurs les catégories employées et le noyau central des représentations véhiculées sur le partenariat pour les deux types d'entreprise. Cette désignation de personne et non pas de salarié autorise d'ailleurs une cohérence de la représentation des partenariats pour les entreprises classiques car le noyau central de cette dernière est situé dans l'aide et l'altruisme. Cette même remarque s'applique aux entreprises issues de l'ESS qui considèrent les personnes comme des salariés et cherchent à se positionner comme des entreprises classiques en se représentant le partenariat d'abord par la relation et l'échange. On peut donc souligner la cohérence entre les désignations recueillies sur les salariés en insertion et les représentations du partenariat et cela pour les deux groupes : entreprises classiques et entreprises issues de l'ESS. Pour conclure, nous pouvons insister sur la différence de représentations véhiculées sur le partenariat par les entreprises classiques et les entreprises issues de l'ESS. Ces différences de représentations que l'on a trouvées dans le noyau central se répercutent sur les représentations du partenariat et sur les représentations des salariés en

insertion. Elles contribuent ainsi à des différences d'attitudes et de pratiques envers le partenariat et les acteurs qui le vivent. Ainsi, certains d'entre eux sont situés hors du salariat, positionnés comme insignifiants dans la vie de l'entreprise alors que le partenariat, afin qu'il réussisse, se devrait de reconnaître tous les acteurs qui le portent et cela, quel que soit leur statut.

### **Bibliographie**

Abric J.Cl. (1994). Les représentations sociales : Aspects théoriques, In sous la direction de J. Cl. Abric, Pratiques sociales et représentations, PUF, Paris.

Bourdieu, P. (1993). A propos de la famille comme catégorie réalisée. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 100, 32-36.

Deschamps, J. C. (1977). *L'attribution et la catégorisation sociale*, Berne.Lang.

Foucault, M. (1966). *Les mots et les choses*. Paris. Gallimard.

Hagège, Cl. (1985). *L'homme de parole. Contribution linguistique aux sciences humaines*. Paris. Fayard.

Jodelet D.(1989). Représentations sociales : un domaine en expansion In sous la direction de D. Jodelet, Les représentations sociales, PUF, Paris.

Moliner P., Lo Monaco G.(2017). *Méthodes d'association verbale pour les sciences humaines et sociales*, PUG.