



HAL
open science

L'accompagnement associatif vers l'emploi : le cas des Personnes vivant avec le VIH

Melaine Cervera

► **To cite this version:**

Melaine Cervera. L'accompagnement associatif vers l'emploi : le cas des Personnes vivant avec le VIH. Economies et finances. Université Paris-Est, 2013. Français. NNT : 2013PEST0071 . tel-00985189

HAL Id: tel-00985189

<https://theses.hal.science/tel-00985189v1>

Submitted on 29 Apr 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ — — PARIS-EST

École doctorale ORGANISATIONS, MARCHÉS, INSTITUTIONS

THÈSE

Présentée et soutenue publiquement le 11 décembre 2013 par

M. Melaine CERVERA

En vue de l'obtention du
DOCTORAT EN SCIENCES ÉCONOMIQUES
(Arrêté ministériel du 7 août 2006)

L'accompagnement associatif vers l'emploi : le cas des Personnes vivant avec le VIH

Directeur de Thèse :

M. Hervé DEFALVARD, Maître de conférences HDR à
l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Co-directeur de Thèse :

M. Jean-Louis LAVILLE, Professeur au Conservatoire National
des Arts et Métiers

Membres du jury :

M. Yannick L'HORTY, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-
la-Vallée, Président

M. Gilles CAIRE, Maître de conférences HDR à l'Université de
Poitiers, Rapporteur

M. Bernard CHAVANCE, Professeur à l'Université Paris Diderot
Paris 7 et EHESS, Rapporteur

M. Éric DACHEUX, Professeur à l'Université Blaise Pascal
Clermont 2, Examineur

Thèse préparée au sein du
Laboratoire Équipe de Recherche sur
l'Utilisation des Données Individuelles en
lien avec la Théorie Economique
(ERUDITE, EA 437) et de la Fédération
CNRS Travail, Emploi et Politiques
Publiques (TEPP, FR 3126)
Université Paris-Est Marne-la-Vallée
5 boulevard Descartes, Champs, sur Marne,
77454 Marne-la-Vallée Cedex 2.

En association avec le
Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie
Économique (LISE, UMR 3320)
CNAM, 2 rue Conté, 75003 Paris.

L'Université Paris-Est n'entend donner aucune approbation ni improbation aux propos émis dans cette thèse. Ces propos doivent être considérés comme propres à leur auteur.

Remerciements

Avant toute chose, je remercie profondément et sincèrement Hervé Defalvard, mon directeur de thèse, de m'avoir soutenu et suivi tout au long du parcours de ce doctorat et d'avoir suscité chez moi l'éveil intellectuel et la passion tous deux nécessaires à sa réalisation. Je tiens également à exprimer à Jean-Louis Laville toute ma gratitude pour avoir suivi mes avancées, en tant que co-directeur de thèse.

Ensuite, je remercie l'ensemble des personnes ayant accepté d'être interviewées. Ce sont elles en premier lieu qui ont permis ce travail et dont les voix sont exprimées dans cette recherche. Les acteurs associatifs ayant permis l'accès au terrain sont également les premiers auxquels va toute ma reconnaissance : Yves Dupont, Bastien Noël et Hervé Rivier pour le terrain mené à Montpellier et Nathalie Pierret, Luis Ramirez, George Lemoine et Marc Geourjon pour le terrain mené à Lorient.

Aussi, la liste est longue des personnes ayant eu un impact sur la réflexion menant à la finalisation de cette thèse.

Les jeunes chercheurs de la Chaire ESS de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée sont bien entendu des collègues dont la précision des remarques l'a faite avancer : Brice Gournay, Etienne Antelme, Philippe Semenowicz et Sung Ai Lee.

Les membres de réseaux et d'associations ont créé pour moi un environnement propice à la réflexion, à l'apprentissage du métier et à l'échange entre pairs : le Réseau Doctoral Paris-Est, le Réseau des Jeunes Chercheurs en Sciences Sociales sur le VIH/sida, l'Association d'Économie Sociale, le Réseau Interuniversitaire de l'Économie Sociale et Solidaire et l'Association Française d'Économie Politique.

Je tiens à remercier les membres du laboratoire ERUDITE, jeunes chercheurs et enseignants chercheurs, mais aussi Sandra Toulouse et Josette Picard dont les coups de main quasi-quotidiens ont été indispensables et facilitateurs. Également

l'équipe doctorale du LISE-CNRS qui présenta un cadre d'échanges réguliers et constructifs. A la fédération TEPP-CNRS, je tiens particulièrement à remercier son directeur Yannick L'Horty et les jeunes chercheurs Céline Émond et Florent Sari pour leur soutien et l'ouverture qu'ils m'ont apportés en termes de démarche de recherche. À l'EPSCP Université Paris-Est, Yves Lichtenberger, Bernard Lapeyre, Claude Tu et François Legendre ont également, à leur manière, accompagné ce parcours.

Un clin d'œil solidaire va à des personnes qui, d'une manière ou d'une autre, depuis 5 ans, ont chacune apporté plusieurs pièces aux orientations de ce travail : Patrick Nivolle, Marie-Christine Bureau, Jean-Luc Moriceau, Marie-Astrid Le Theule, Stéphanie Laguérodié, Antoine Bouvy, Pierre Naves, Michel Abhervé, Jacques Dughéra, Eric Dacheux, Patrick Gianfaldoni, Laurent Gardin, Marc Humbert, Philippe Batifoulier, Maryse Gadreau, Michel Maric, Yves Bonny, Mohammed Saadi, Bernard Wallon, Pascal Ughetto, Anthony Billaud, Cécile Chartrain, Mariano Munoz, Emmanuel Antoine, Marion Krassik, Jérémie Cordonnier, Aurélie Coup, Pascal Monod, Alain Amate, Magali Zimmer, Marion Maignan et Hélène Lépinay.

Mes remerciements vont également aux salariés de Sidaction, association qui a consolidé chez moi l'intérêt pour cet objet de recherche : Frédérique Viaud, Ridha Nouiouat, Séverine Fouran Peralta, Vincent Duris, Véronica Nosedá, Jennifer Coubard, Marc Dix-Neuf, Paola De Carli et Éric Fleutelot.

C'est vers ma famille, soutenant du début à la fin ce travail, présente à chaque moment, de mes aïeux à ma petite nièce Malou, que se dirige toute ma reconnaissance. Mes ami(e)s, avec une attention particulièrement chaleureuse à Renaud Hourcade, à Marie-Christine Peixoto et aux membres des productions Beaumont, sont également les appuis qui ont permis, à travers toutes les passions partagées, lors des remises en question, de continuer ce chemin et de construire de nouvelles directions.

Enfin, cette thèse n'aurait été réalisable sans le soutien financier de l'Association Sidaction et du Fond de dotation Pierre Bergé, d'octobre 2008 et mars 2012.

Résumé

L'accompagnement associatif vers l'emploi : le cas des Personnes vivant avec le VIH

Cette thèse propose une analyse socioéconomique de l'accompagnement associatif des Personnes vivant avec le VIH (PvVIH) vers l'emploi en France. Elle étudie la construction de l'accompagnement associatif d'une part et l'inscription des trajectoires d'accès à l'emploi dans l'espace associatif d'autre part. Complétant les approches statistique et biographique de l'accompagnement vers l'emploi en ouvrant la boîte noire de l'accompagnement, elle analyse la relation d'accompagnement construite par l'institution associative à travers deux monographies. S'appuyant sur la théorie institutionnaliste du couplage, l'analyse textuelle du langage des acteurs, réalisée à l'aide du logiciel *Alceste*, identifie la part institutionnelle dans la construction sociale des trajectoires d'accès à l'emploi et montre une tension entre délibération et accès à l'emploi dans la construction de l'accompagnement associatif. L'analyse biographique contextualisée repère les facteurs institutionnels d'échec et de réussite dans l'accès à l'emploi. La libération de la dicibilité et l'acquisition de compétence sur le modèle de l'expertise d'usage facilitent et consolident l'accès à l'emploi quand les difficultés sociales et le regard social sur le VIH/sida le freinent et le fragilisent. Ces analyses montrent que la valeur ajoutée de l'accompagnement associatif vers l'emploi est d'inscrire la relation d'accompagnement dans une dynamique collective en la désindividualisant, en mettant en place des espaces de délibération et en valorisant les savoirs d'expériences. La thèse montre finalement que les institutions associatives sont difficiles à modifier et que les pratiques résistent aux dynamiques de changements institutionnels tout en s'en nourrissant.

Mots clés : Association, Emploi, VIH/sida, Institutionnalisme, Langage, *Alceste*

Summary

The Community support towards employment: the case of People living with Aids

This thesis proposes a socio-economic analysis of the support provided in the associative sector to People living with HIV when looking for a job in France. On the one hand, it studies how the associative support is built and on the other hand how access-to-job paths integrates in the associative landscape. By opening the black box of the social accompanying, it completes the statistical and biographical approaches of support relationship that are built by the associative institution through two monographs. Based on the coupling institutionalized theory, the stakeholders's text analysis - using the software *Alceste* - identifies the institutional part with regards to social construction in the access-to-job paths and shows a tension between deliberation and access-to-job within the associative support construction. The contextualized biographical analysis identifies the institutional factors of failure and access-to-job success. The speakability release and the skills that are acquired with the experience make easier and reinforce the access-to-job when social problems and attitude towards AIDS undermines it. Those analyses show that the associative support towards employment added-value includes the support relationship under collective dynamics by making it less individual, building deliberation arenas and by valuing the experiential knowledge. The thesis finally shows that associative institutions are difficult to modify and that the practises withstand to institutional changes dynamics while get nourished by it.

Key Words : Association, Employment, Aids, Institutionalism, Language,
Alceste

Sommaire

Remerciements	7
Résumé	9
Summary	10
Sommaire	11
Prolégomènes	13
Introduction générale	20
Chapitre 1 : Analyser l'accompagnement vers l'emploi : méthodes et approches	35
1.1. Logique statistique	39
1.2. Logique biographique	49
1.3. Logique institutionnaliste.....	56
1.4. L'appui sur l'économie solidaire	64
Partie I : La construction de l'accompagnement associatif vers l'emploi	74
Chapitre 2 : Une association de lutte contre le sida : De la prise en charge globale à l'accompagnement vers l'emploi.....	75
2.1. L'organisation de l'association	79
2.2. Une dynamique d'accompagnement pluriel.....	93
2.3. L'accompagnement vers l'emploi.....	104
2.4. L'association : un espace de protection	122
Chapitre 3 : Un collectif inter-associatif d'insertion : Modèle d'insertion et lutte contre le sida	145
3.1. L'émergence de la thématique VIH et Emploi	148
3.2. L'expérience du collectif inter-associatif.....	162
3.3. Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi.....	178
3.4. Les fondements des pratiques d'accompagnement	197
Conclusion Partie I	220

Partie II : La construction sociale des trajectoires individuelles dans l'espace associatif	223
Chapitre 4 : Vers une théorie du couplage	224
4.1. Une réponse par le concept d'institution ?	227
4.2. L'hypothèse du couplage entre comportements en relation et institution	239
4.3. L'institution du langage	247
Chapitre 5 : La construction sociale des trajectoires individuelles : analyse lexicométrique	257
5.1. La méthode <i>Alceste</i>	260
5.2. Les parts sociales communes	267
5.3. Les parts sociales divergentes	279
Chapitre 6 : Analyse biographique des trajectoires individuelles	296
6.1. Deux axes de lecture	299
6.2. Le parcours social	307
6.3. L'impact des représentations sociales	312
6.4. Parcours d'émancipation par la reconversion professionnelle	317
6.5. Les parcours des « experts d'expériences »	321
Conclusion Partie II	334
Conclusion générale	335
Bibliographie	345
Table des matières	373
Table des illustrations	378
Annexes	379
Annexe n°1 : Profils des personnes interviewées	380
Annexe n°2 : Grilles d'entretiens et d'observations	386
Annexe n°3 : Collecte des données	394
Annexe n°4 : La méthode <i>Alceste</i>	401

Prolégomènes

En 2010, le rapport d'experts « *pour la prise en charge médicale des personnes vivant avec le VIH* » dirigé par le professeur Patrick Yéni, incluait dans ses préconisations l'accès à l'emploi comme un facteur de succès thérapeutique (Yéni, 2010). Dans ce même mouvement, le plan national de lutte contre le VIH/sida et les IST 2010-2014 publié en janvier 2010 donne une place importante à l'accès et/ou au maintien à l'emploi. En septembre 2013, la publication du rapport d'experts dirigé par Philippe Morlat préconise d'améliorer l'accès des PvVIH à l'emploi, particulièrement pour les personnes en situation de précarité (Morlat, 2013).

Ces rapports institutionnels donnent une visibilité à la thématique « VIH & Emploi » et indiquent qu'en matière de lutte contre le sida, l'emploi des PvVIH est une priorité. Des pratiques d'accompagnement des PvVIH vers l'emploi existent, montrant que ces préconisations sont en partie suivies. Ces pratiques sont impulsées par des associations de lutte contre le sida qui constituent les premiers laboratoires sociaux d'inventions en la matière. En concordance avec les préconisations des rapports institutionnels, ces innovations méritent d'être évaluées en vue d'être améliorées.

Cette thèse s'intéresse à ces pratiques. Depuis la fin des années 1990, la question de l'accès des PvVIH à l'emploi est saisie de plus en plus prioritairement par les associations de lutte contre le sida en France.

Deux préjugés

Le choix de cet objet implique de s'intéresser aux conséquences sociales du VIH. Il conduit d'emblée à écarter deux préjugés importants. Nous les énonçons ci-dessous :

1. Une personne malade doit se « cantonner » à la sphère domestique et le travail et l'emploi sont réservés à des personnes valides et en bonne santé. Il n'est donc pas question de traiter de la question de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi des personnes séropositives, dans la mesure où leur situation relève du champ de la maladie, et donc de l'inactivité et du soin¹. Une solution qui revient à dire : « *une Personne vivant avec le VIH peut rester à l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) et n'a pas à se compliquer la vie avec la reprise d'une activité professionnelle* »².
2. Pourquoi se poser la question de l'emploi des Personnes vivant avec le VIH (PvVIH), dans la mesure où, juridiquement, une personne en poste n'a pas à révéler les aspects de sa vie privée dans un espace de travail ? Auprès de son responsable hiérarchique, à son collègue, à sa direction, ou quand elle est elle-même à la direction d'une structure, à ses partenaires et/ou à ses salariés ? Pourquoi se poser cette question dans la mesure où un recruteur n'a pas connaissance du fait qu'un candidat soit atteint du VIH ? Trop de réponses disent que la question n'a pas à se poser étant donné que la personne affectée n'est pas obligée de le dire, que cela soit lors d'un entretien d'embauche ou au cours de l'exercice de son métier. Le secret du VIH demeure pourtant un débat central au sein de la lutte contre le sida et interroge la complexité de la dicibilité du VIH en milieu de travail (Carvahlo, Coudray, 2009 ; 2012 ; Carvahlo, 2013).

¹ Cf. SONTAG S., 1988, *La maladie comme métaphore. Le sida et ses métaphores*, Paris, Christian Bourgois Editeur. Plus récemment, voir HÉRITIER F., 2013, *Sida. Un défi anthropologique*, Paris, Les Belles Lettres.

² Extrait d'échanges avec une PvVIH après la représentation dans laquelle elle jouait lors d'un théâtre forum, en mai 2011 au Théâtre de l'Opprimé à Paris. Voir : TRACOU A., 2010, *Les*

² Extrait d'échanges avec une PvVIH après la représentation dans laquelle elle jouait lors d'un théâtre forum, en mai 2011 au Théâtre de l'Opprimé à Paris. Voir : TRACOU A., 2010, *Les coulisses d'un secret*, documentaire, CJD, Sidaction ; TRACOU A., 2009, *DRH HIV*, documentaire, CJD, Sidaction.

Ces préjugés conduisent à des réponses trop rapides à ces questions. Nous avons eu maintes fois à nous y confronter dans des débats publics. Ils sont encore courants et ne correspondent pas aux situations rencontrées par les PvVIH impliquées dans une démarche d'accès à l'emploi.

À travers le constat de situations problématiques vécues par des PvVIH vis à vis de l'emploi, des questionnements concrets se sont posés sur le terrain associatif : quel maintien des PvVIH dans l'activité professionnelle étant donné la chronicité de la maladie ? Quelles règles de cumul entre une Allocation Adulte Handicapé (AAH) et un salaire ? Comment ne pas perdre ses droits sociaux lorsque l'on retrouve une activité professionnelle après une période d'inactivité ? Quelles sont les stratégies à mettre en place en terme d'accompagnement vers l'emploi ?

Quelques faits

Plusieurs faits doivent être notés pour commencer. Ils sont issus de discussions avec des acteurs associatifs et avec des PvVIH. Sans portée scientifique, ils pointent la violence symbolique de certaines situations vécues. Nous ne pouvons ici les taire.

Premier exemple. En 2010, une situation de panique est constatée en milieu de travail. Une personne accompagnée par une association de lutte contre le sida et employée comme « homme à tout faire » dans un centre d'hébergement de personnes handicapées, se coupe dans l'exercice de son métier et révèle brutalement sa séropositivité. Cette personne a suscité ensuite la peur et le rejet de la part de son environnement professionnel immédiat et a été poussée à démissionner. En effet, lors des premiers soins apportés à sa blessure, l'infirmière en charge de le soigner l'envoya immédiatement aux urgences. De retour au travail, cet homme fut écarté, contraint à déjeuner à l'écart de ses collègues et obligé de porter des gants... Une de ses collègues, elle-même orientée vers cet emploi par la même association et ayant un poste à la lingerie de l'établissement, fut suspectée par son entourage professionnel de souffrir des mêmes maux. Sa hiérarchie ne cessa de lui demander ses résultats d'analyse médicale. Cette femme, sous cette pression, démissionna également. Cet exemple pose une

question importante : comment préparer le milieu du travail et les PvVIH à de telles situations ?

Deuxième exemple. Une femme est licenciée suite à la révélation de sa séropositivité à son travail : « *J'ai été licenciée après que je l'ai révélé au médecin du travail (le VIH), mais je me suis battue. Cette histoire m'a fatiguée...* »³. Cette femme, licenciée du secteur de la restauration collective suite à la révélation du VIH à son employeur par le médecin du travail, a mené un procès aux Prud'hommes contre son employeur, pour lequel elle a obtenu gain de causes.

Troisième exemple. Il concerne les théâtres forum organisés depuis 2006 à l'initiative de l'association Sidaction, du Centre des Jeunes Dirigeants et du Théâtre de l'Opprimé, autour de cette thématique (à Orléans, Lorient, Marseille et Paris). Ils mettent en lumière, par les stéréotypes qu'ils mettent en scène, la problématique du rejet de l'autre ou de son intégration, de l'intégration de la différence dans le milieu du travail, du rapport de la bonne santé à la maladie, du rapport de l'ordinaire à l'anormalité. Diffusion des rumeurs dans l'entreprise, harcèlement moral d'un recruteur qui souhaite connaître les raisons de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) d'un candidat, mis à l'écart de personnes discréditées dans le secteur de la restauration, autant de situations que le théâtre forum révèle sur scène. Le théâtre forum est une pratique théâtrale issue de la pédagogie de l'opprimé développée par Paulo Freire dans les années 1960 en Amérique latine (1969). Des scénettes se succèdent et présentent des situations où le conflit atteint un haut degré de violence. Il s'agit alors de proposer des solutions à ces situations que le spectateur préférerait plus acceptables socialement, plus conformes à un idéal de tolérance. Le spectateur actif a la possibilité d'entrer en scène pour reconfigurer le déroulement de l'action dont l'issue s'annoncerait catastrophique sans sa participation. Un comédien, dans le rôle de « joker », anime le théâtre forum et son rythme.

³ Extrait d'échanges avec une PvVIH après la représentation dans laquelle elle jouait lors d'un théâtre forum, en mai 2011 au Théâtre de l'Opprimé à Paris. Voir aussi : TRACOU A., 2010, *Les coulisses d'un secret*, documentaire, CJD, Sidaction ; TRACOU A., 2009, *DRH HIV*, documentaire, CJD, Sidaction.

Ces trois exemples conduisent à réfléchir à la problématique de l'accès et/ou du maintien des PvVIH dans l'emploi. Plus particulièrement, ils interrogent le rôle spécifique des associations de lutte contre le sida dans la construction des parcours d'accès des PvVIH à l'emploi.

Rencontre de la recherche

Notre intérêt pour cette thématique est né à travers des expériences bénévoles dans un collectif associatif de prévention et de réduction des risques (RDR) (2001), de stagiaire d'une association de lutte contre le sida à Rennes (2003), puis de stagiaire et de salarié de l'association Sidaction à Paris en tant qu'assistant à la mission emploi des programmes associatifs (2006-2008). Une première analyse de la question de l'accès des PvVIH à l'emploi a donné lieu à la réalisation d'un mémoire de Master 2 (2006)⁴. Nous nous sommes donc tout d'abord intéressé à cette question au sein de l'espace professionnel et militant du secteur associatif de la lutte contre le sida. Toutefois, entre 2006 et 2008, nous avons en parallèle réalisé des enquêtes qualitatives pour le Centre d'Etudes de l'Emploi sur les pratiques d'accompagnement vers l'emploi dans les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). Ces enquêtes ont donné lieu à un rapport de recherche⁵. Ce rapport, mené dans le cadre de la réponse à un appel à projets de la DARES en 2006, intitulé « Accompagnement vers l'emploi et accompagnement dans l'emploi », avait pour objectif de proposer des pistes d'amélioration pour la réussite de l'accompagnement vers l'emploi en partant pour cela de l'analyse des pratiques concrètes dans les SIAE. Notre démarche institutionnaliste consistait à interroger *in situ* les différents acteurs de l'accompagnement, à savoir les opérateurs de l'accompagnement, les responsables des structures et les bénéficiaires. Cette démarche conduit à ouvrir la boîte noire de l'accompagnement en poursuivant l'objectif de mieux le comprendre. L'étude montre que deux types de règles se nouent dans la relation d'accompagnement : les règles du sas de l'insertion issues des lois qui s'appliquent à elle et les règles de l'intégration au travail issues des pratiques qui la régulent. L'accompagnement

⁴ CERVERA M., 2006, *VIH, Insertion et Emploi : Eléments de réponse*, Mémoire de master 2 de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée, dir. DUGHERA J., septembre.

⁵ DEFALVARD H. (dir.), 2008, *Les pratiques de l'accompagnement dans et vers l'emploi au sein de différents contextes institutionnels d'acteurs*, Rapport final Dares.

vers l'emploi est étudié de manière pragmatique, en mettant au jour la question du retour à l'emploi opéré par le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Le lien avec notre objet de recherche se situe à ce niveau : en effet, le rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi analyse l'enjeu de l'accompagnement vers l'emploi quand celui-ci est construit par des SIAE. Au de regard notre expérience associative militante menée entre 2006 et 2008, les rails de lancement de notre recherche sont alors ceux de l'accompagnement vers l'emploi d'une part et de sa construction par des associations de lutte contre le sida comme acteurs de l'ESS d'autre part.

Cette thèse de doctorat s'inscrit donc dans la discipline des sciences économiques par son objet, celui de l'accompagnement vers l'emploi construit par des associations. Dans la démarche de l'économiste, l'objectif de la recherche se situe à la fois sur les plans positif et normatif, de manière à ce que la production de savoirs sur le réel puisse être source de propositions en matière de politiques publiques en vue d'améliorer les situations vécues par les PvVIH sur ce terrain sensible.

Le passage entre la position d'acteur associatif et de jeune chercheur nécessite un effort de réflexivité pour évacuer les présupposés inhérents à la pratique associative militante dans la mesure où il a un impact sur notre posture de recherche. Localiser ces savoirs associatifs dans une démarche scientifique et sociohistorique fut une étape indispensable à la problématisation de la thèse au regard de notre proximité avec les terrains de recherche. En effet, se poser des questions en terme d'action de terrain ne rejoint pas forcément la pratique des chercheurs. Or, notre posture de recherche s'est longtemps située à deux niveaux de connaissance au cours de l'élaboration de cette thèse : celui des actions de terrain et celui de la recherche. La distanciation réflexive à notre objet fut alors indispensable même si elle fut loin d'être aisée. Cette conduite de l'enquête, envisagée « *comme une démarche qui permet de mieux comprendre l'objet de la recherche et, dans un même mouvement, d'éclairer les conditions de cette compréhension* » (Chabrol, Girard, 2010, p.XII), fut de ce fait privilégiée. Les liens antérieurs tissés avec les acteurs associatifs enquêtés ont à la fois facilité et freiné cette réflexivité. Ils ont permis des échanges constructifs tout au long de la

recherche, impliquant des remises en cause des hypothèses et des premiers résultats et permettant dans le même temps d'être au plus près des phénomènes sociaux observés. La méthode de recherche suivit alors nécessairement un processus abductif.

Pour sortir de cette ambiguïté, il s'agissait de reconnaître « *l'existence d'une combinaison, insérée dans une dynamique d'interrelations, de continuités et de discontinuités, de ressemblances et de différences, entre savoirs savants et savoirs ordinaires.* » (Corcuff, 2012, p.24). Ainsi, nous aboutissons à une approche appelant à une critique réciproque entre les savoirs produits dans un cadre académique et les savoirs ordinaires et militants, produits dans un cadre associatif. Pour cela, il nous fallut identifier les jeux de langage et de connaissance entre ces différents savoirs, en reconnaissant à chacun leur spécificité et leur autonomie respective.

- Introduction générale -

« Je parle de l'annonce aussi. Pour moi, elle est présente dans l'imaginaire, dans les représentations. Pour moi, le VIH devient un peu comme un représentant fantasmagorique de la mort, comme une espèce d'épouvantail. »

(Entretien, psychologue stagiaire, T1)

Contexte de l'accompagnement associatif vers l'emploi dans la lutte contre le sida

Les associations de lutte contre le sida⁶ se sont constituées au début des années 1980, dès l'apparition du VIH/sida. Elles reflètent une émergence associative qui s'enclenche généralement à partir du « *sentiment éprouvé de l'absence de réponse adaptée face à un problème vécu* » (Laville, 2007a, p.101). La lutte contre le sida s'est activée dans un vide institutionnel. Au début des années 1980, aucune réponse publique n'était proposée à l'accompagnement des personnes malades du sida ou des PvVIH. En effet, les principales institutions publiques du VIH/sida n'ont été créées qu'à la fin des années 1980⁷. La conséquence en fut que les personnes concernées expérimentèrent et proposèrent dans un premier temps leur propre solution, par la mise en place d'associations.

« Organisées au début sur la base du bénévolat et du volontariat, ces associations vont prendre une place de plus en plus centrale dans la lutte contre la maladie. Elles vont intervenir sur des questions aussi cruciales que l'expérimentation thérapeutique, le respect du secret médical et la législation en matière de droit du travail. » (Pierret, 1992, p.22).

À cette période, la problématique sociale a été prise en charge par les associations de lutte contre le sida comme le montre par exemple l'accueil social organisé par l'association ARCAT-Sida⁸. À partir de la fin des années 1990 et face à des besoins émergents, certaines de ces associations ont mis en place des stratégies d'accompagnement des PvVIH vers l'emploi. En effet, c'est surtout avec la

⁶ Il existe en France 250 associations de lutte contre le sida. La plus importante d'entre elle est l'association AIDES, créée en 1984 par Daniel Defert.

⁷ Les institutions publiques du sida sont créées en aval des premières initiatives associatives de la lutte contre le sida : le CNS (Conseil National du Sida) et l'ANRS (Agence Nationale de Recherche sur le Sida et les hépatites) sont créés en 1989. L'AFLS (Agence Française de Lutte contre le Sida), créée en mai 1989, est intégrée par la suite en 1994 à la division sida de la Direction Générale de la Santé. Nous considérons ces institutions comme les institutions publiques du sida parce ce qu'elles régulent et façonnent ce champ. L'AFLS a tenté de prendre un rôle dans sa structuration par une politique d'appel d'offres, quand le CNS s'est posé en conseil éthique sur les questions liées au sida, l'ANRS pilotant, finançant et structurant le champ de la recherche.

⁸ ARCAT-sida, Association pour la Recherche Clinique contre l'AIDS et sa Thérapeutique, association centrant son activité sur la recherche de fonds pour améliorer la prise en charge thérapeutique des PvVIH, est créée en 1985 par des médecins impliqués dans la lutte contre le sida (Cf. Pinell (dir.), 2002, p.115).

nouvelle donne des trithérapies, c'est à dire après 1996⁹, que les associations vont investir largement ce terrain. En effet, dans les années 2000, se développe une nouvelle « nébuleuse associative¹⁰ » dont l'objet se centre sur le terrain de l'accès et/ou du maintien dans l'emploi (*Interdépendances*, 2005a). En effet, « *Après l'arrivée des trithérapies en 1996, les personnes séropositives ont peu à peu réinvesti le monde du travail. De condamnées, elles sont redevenues actives.* » (*Journal du sida*, 2009, p. 22). Les demandes de retour à l'emploi ou d'accès à un revenu décent se sont multipliées dans les cadres associatifs et ont orienté une partie du mouvement sur le chantier de l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi. Une douzaine d'initiatives associatives ont porté sur le devant de la scène cette question et ont développé leur travail d'accompagnement sur cet axe¹¹.

Il existe différentes stratégies employées par ces associations de lutte contre le sida pour répondre à ce besoin (*Journal du sida*, 2008). Les associations peuvent s'appuyer sur les dispositifs existants en portant une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ou un dispositif médico-social¹². Elles peuvent également orienter leur partenariat vers les acteurs de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du secteur du handicap. C'est, dans la majorité des cas, la stratégie employée par les associations de lutte contre le sida. Ces associations

⁹ L'arrivée des trithérapies a permis une amélioration certaine de la situation des personnes séropositives, de passer de l'annonce d'une mort prématurée à une possibilité de vivre avec une maladie chronique. Cet intervalle morbide entre la séropositivité et le sida créait néanmoins un espace d'action, dans lequel la vie était en jeu. « *Le degré d'exposition et le sentiment d'être susceptible de contracter la maladie décident largement de l'engagement dans cette cause ou de l'indifférence à son égard* » (Pollak, 1992, p.25). Cet espace d'action investi par les personnes atteintes tend à disparaître du fait qu'il s'est allongé avec l'arrivée de traitements permettant d'entrer dans ce qui a été appelé le « vivre avec ». Cet espace temporel incertain fixait un espace de possibles et d'activation de soi dans la reformulation d'un projet de vie. Janine Pierret faisait écho à cet intervalle incertain entre infection à VIH et sida après 20 ans de recherches : « *C'est alors que le temps peut constituer une véritable ressource et être en quelque sorte instrumentalisé par les hommes homosexuels qui peuvent et veulent établir une différence entre séropositivité et sida. Ce que l'on a analysé comme la transformation d'une catégorie biologique - avoir une sérologie positive au VIH -, en une catégorie sociale - la séropositivité. Cette transformation va permettre de construire l'espace nécessaire à la vie.* » (Pierret, 2001, p.13). Cet intervalle temps existant avant l'arrivée des trithérapies explique la mise en marche rapide de la lutte contre le sida et la naissance d'une collaboration scientifique entre monde médical et monde des associations de patients.

¹⁰ Ce terme est emprunté à Patrice Pinell (Pinell (dir.), 2002).

¹¹ Treize associations ont lancé ce chantier à ce jour : Atelier 2000 (département 75), Basiliade (75), CEFRA (69), Envie (34), Epices (56), Idéo (69), La Main Fine (93), Le Tipi (13), Ligne de Vie (75), Lire la Ville (13), Réseau Hépatites (45), Résonance (56), Vivre Emergence (75).

¹² L'association ARCAT-Sida porte depuis 2009 un Service d'Accueil à la Vie Sociale (SAVS) intégré au groupe SOS et l'association La Main Fine porte depuis 2006 un Atelier Chantier d'Insertion (ACI).

s'orientent dans ce cas vers des partenaires économiques dans le champ de l'économie sociale et solidaire, en amorçant des partenariats avec des SIAE, avec des Sociétés coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC), ou avec les structures classiques du travail social¹³. Les pratiques d'accompagnement de ces différents acteurs peuvent diverger et des conflits peuvent apparaître¹⁴. Enfin, certaines associations font le choix d'expérimenter d'autres modalités d'accompagnement et d'autres manières de créer des activités économiques, sans intégrer les dispositifs d'insertion existants et en mettant en place des modalités d'accompagnement vers l'emploi particulières.

La problématique du retour à l'emploi a des effets sur les associations de lutte contre le sida dans la mesure où leur ouverture aux politiques d'emploi et du handicap devient nécessaire. Elle implique le croisement entre différents mondes : celui du sida, celui du handicap, et celui de l'insertion dans l'emploi. Ces mondes sont façonnés et régulés par différentes institutions.

Questions et hypothèse de recherche

L'accompagnement associatif des PvVIH se fonde sur un rapport équilibré entre accompagnants et accompagnés au regard de l'analyse sociohistorique de la lutte contre le sida en France¹⁵. Dans cette histoire, la prise en compte du malade est un

¹³ Notons que l'association Basiliade travaille en Ile de France avec des SIAE dans la construction des parcours professionnels de ses bénéficiaires.

¹⁴ Ainsi, lors de la réalisation d'un de nos terrains de recherche, une PvVIH, accompagnée par une éducatrice spécialisée des appartements de coordination thérapeutiques (ACT), fut accueillie à l'association par le chargé de mission emploi pour l'amorce d'un suivi socioprofessionnel. Le chargé de mission fut heurté par la manière dont l'éducatrice spécialisée s'adressait à la personne accueillie. Elle parlait d'elle, en sa présence, en la désignant et en disant : « *Oui, il a un peu bu. C'est qu'il boit trop* », « *Il faudra qu'il arrête le monsieur, hein...* » (Notes de terrain). Les formules infantilisantes adressées à la personne accompagnée entrèrent frontalement en opposition avec les modalités d'accompagnement de l'association. Le chargé de mission, mal à l'aise, nous fit ensuite part de sa colère, tout en soulignant que ces problèmes d'alcool-dépendance n'étaient pas son affaire et que les personnes étaient accueillies à l'association dans un principe d'empathie et de non jugement, dans leur entièreté, en les considérant avant tout comme des « *personnes autonomes* ».

¹⁵ Nous mentionnons ici des publications de références sur l'histoire de la lutte contre le sida en France : POLLAK M., 1988, *Les homosexuels et le sida. Sociologie d'une épidémie*, Métailié, Paris ; POLLAK M., 1992, « Histoire d'une cause », in THIAUDIÈRE C. (dir.) *L'Homme contaminé. La tourmente du sida*, Autrement, « Série Mutations », n°130, mai, pp.24-39 ; PINELL P. (dir.), 2002, *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France (1981-1996)*, PUF, Paris ; PIERRET J., 2006, *Vivre avec le VIH. Enquête de longue durée auprès des personnes infectées*, PUF, Paris ; PERETTI-WATEL P., SPIRE B., 2008, *Sida: Une maladie chronique passée au crible*, Rennes, Presses de l'EHESP. Puis des ouvrages plus récents, qui remettent en perspective

élément déterminant dans la conception de l'accompagnement que développent les acteurs associatifs de la lutte contre le sida, ce qui conduit à la perspective suivante, énoncée en 1992 par Marianne Gomez en terme de recherche thérapeutique et de politique de santé publique : « *Plus jamais sans les malades.* » (Gomez, 1992, p.40).

Les PvVIH elles-mêmes ont activé et impulsé la lutte contre le sida dans les deux premières décennies de l'épidémie (Spire et Cattaneo, 2010, p.95 ; Barré-Sinoussi, 2012 ; Thiaudière, 2002). Cristallisée sur la notion d'expertise profane (Epstein, 2001a, 2001b ; Lascoumes, 2001 ; Barbot, 2002 ; Akrich, Meadel, Rabeharisoa, 2009) et d'expertise d'usage (Sintomer, 2008 ; Lochard, Simonet, 2010), l'action des associations de lutte contre le sida donne à voir une mobilisation inédite des PvVIH pour faire valoir leur droit et leur survie à travers différentes expérimentations sociales qui se développent dans le temps. « *De fait, les personnes touchées par le VIH ont dû inventer. Elles ont dû créer de nouvelles manières d'organiser la solidarité, de contester et de discuter les décisions des experts, d'éprouver le savoir médical, de participer au débat public sur les politiques de santé et, in fine, d'exprimer la maladie.* » (Weller, 2003, p.38).

À partir de l'expérience des associations, nous analysons l'accompagnement des PvvVIH vers l'emploi, à travers la problématique suivante :

Comment ces associations produisent-elles l'accompagnement vers l'emploi et comment cet accompagnement est-il vécu ?

Autrement dit, comment l'espace associatif produit-il les parcours d'accès à l'emploi ? Et comment les trajectoires individuelles des PvVIH se produisent-elles dans l'espace associatif ?

La question sous-jacente est la suivante : comment accompagner au mieux les PvVIH vers l'emploi ?

cette histoire, 30 ans après l'identification du virus : PIALOUX G., LESTRADE D., 2012, *Sida 2.0. Regards croisés sur 30 ans d'un pandémie*, Fleuve Noire ; PIERRET J., ARTIÈRES P., 2012, *Mémoire du Sida. Récit des personnes atteintes en France. 1981-2012*, Bayard, Paris ; CARDIN H. MESSAGER D., 2013, *La révolution Sida*, Paris, Odile Jacob).

Ces questions sont à situer dans le champ des recherches en sciences sociales sur l'accompagnement vers l'emploi. Pour y répondre, la thèse s'appuie sur l'étude de deux structures associatives qui accompagnent des PvVIH vers l'emploi. L'accompagnement qu'elles proposent est spécifique. En effet, le rapport problématique des PvVIH à l'emploi est aujourd'hui un fait collectivement admis que ce soit par les associations, par les chercheurs ou par les PvVIH.

L'approche choisie est pragmatique. En effet, nous avons commencé par construire les faits¹⁶ avant de mobiliser une approche théorique pour les analyser (Becker, 2002 ; 2009a ; 2009b). Notre hypothèse de recherche a été conçue simultanément au déroulement du terrain, en suivant le raisonnement d'Howard Saul Becker :

« La bonne recherche qualitative est un processus itératif, dans lequel les données collectées au moment m1 informent les opérations de collecte de données effectuées au moment m2. » (Becker, 2009b, p.6).

La construction des faits donne lieu à deux niveaux de description, celui de l'espace associatif comme dispositif institutionnel et celui des trajectoires individuelles comme construction singulière de parcours de vie. Nous tentons de comprendre ensemble ces deux niveaux afin d'analyser l'accès à l'emploi des PvVIH dans un contexte associatif.

¹⁶ Howard S. Becker signale qu'il est difficile dans une large mesure de séparer les « faits » et les « idées ». Dans cette perspective, la première étape d'une recherche consiste à la construction de faits, c'est à dire des objets de recherche en tant que faits scientifiques, qui sont ensuite à « interpréter », c'est à dire à analyser, à travers des « idées » conçues par le chercheurs à partir d'« idées » déjà existantes dans les autres recherches. En effet, pour lui, « *il n'est pas facile de séparer les interprétations des faits. Dans son contexte social, tout fait suppose et invite à des interprétations. On passe facilement de l'un à l'autre sans vraiment y penser. Les mêmes faits viennent à l'appui de nombreuses interprétations* » (Becker, 2009a, p.28).

Ces questions de recherche conduisent à formuler l'hypothèse centrale de la thèse :

Les associations ouvrant le chantier de l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi tendent à produire, construire et promouvoir des parcours d'accès à l'emploi spécifiques et différents des parcours d'accès à l'emploi tels qu'ils se déroulent dans d'autres contextes institutionnels de l'accompagnement vers l'emploi en France.

L'étude de cette hypothèse implique à la fois de connaître les contextes du développement de la lutte contre le sida et de l'accompagnement vers l'emploi en France. Plus particulièrement, l'analyse de l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi par les associations questionne les modèles d'insertion tels qu'ils sont développés actuellement et implique de réfléchir aux enjeux de l'insertion sociale et professionnelle aujourd'hui.

La méthodologie suivie est qualitative. Elle s'appuie essentiellement sur la pratique de l'entretien semi-directif comme moyen de collecte des données à travers une démarche inductive. En effet, le matériel principal de notre étude est composé de soixante entretiens semi-directifs auprès de différents types d'acteurs, de documentations et de cahiers de terrain. Ils ont été construits à travers des monographies permises lors d'immersions dans deux associations, durant deux mois pour chacune d'elle : dans une association de lutte contre le sida en septembre et octobre 2009 (T1) et dans un groupement associatif d'économie solidaire travaillant sur la thématique de l'emploi et du VIH en septembre et octobre 2010 (T2). Pour T1, dix-huit entretiens semi-directifs ont été menés, comprenant douze professionnels, dits « accompagnants » et six PvVIH, dites « accompagnées ». Pour T2, trente-quatre entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de salariés ou d'administrateurs dits « accompagnants » (neuf), de salariés ou de bénévoles dits « accompagnés » concernés par le VIH et/ou par un autre handicap (vingt-deux), et de partenaires institutionnels (trois) (Cf. annexe n°1). Les entretiens semi-directifs ont été retranscrits et classés en plusieurs corpus

textuels¹⁷. Enfin, huit entretiens complémentaires ont été menés avec d'autres acteurs de la lutte contre le sida ainsi qu'avec des acteurs de l'insertion (Cf. annexe n°3). Si l'entretien est à ce niveau le matériel brut de la recherche, il est d'abord « *une rencontre avec un sujet et une manière de dire et de se dire.* » (Artières, Pierret, 2012, p.17). Outre la production de données, il permet que l'on perçoive « *l'autre dans son rapport au langage, à ce qu'il veut ou peut énoncer, on perçoit ses silences, ses doutes, ses inquiétudes ; il s'y révèle une économie intime de la parole.* » (*ibid.*). En T1, l'association accompagne les PvVIH vers l'emploi, en s'appuyant sur un réseau de partenaires extérieurs (le support d'insertion est externalisé). En T2, le groupement associatif a créé des activités économiques en son sein afin de salarier les PvVIH qu'il accompagne dans et vers l'emploi (le support d'insertion est internalisé).

En suivant la démarche pragmatique de Howard Saul Becker¹⁸, nous présentons deux faits monographiques issus de ces deux terrains de recherche. Dans cette démarche pragmatiste, ces monographies sont abordées comme des expériences porteuses de connaissances et sont analysées à travers une analyse institutionnaliste en suivant les pensées de John R. Searle (1995) et de Vincent Descombes (1996). Cette thèse s'inscrit dans le cadre de l'économie de l'emploi et dans une tradition d'économie politique institutionnaliste. Dans cette tradition, l'économie est considérée comme un espace d'interactions sociales et économiques issu d'institutions, de systèmes symboliques construits historiquement et socialement (Postel, 2011 ; Caillé, 2007 ; Eymard-Duvernay, 2002). L'objectif poursuivi est de parvenir à l'analyse du fait économique institué de l'accompagnement associatif des PvVIH vers l'emploi.

¹⁷ Un corpus textuel global de 700 pages d'entretiens intégralement retranscrits traité à l'aide du logiciel d'analyse de données textuelles *Alceste* (Cf. Chapitre 5).

¹⁸ BECKER H. S., 2002, *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, La Découverte, Paris, (1998) ; BECKER H. S., 2004, *Écrire les sciences sociales. Comment terminer son article, sa thèse ou son livre*, Paris, Economica (1986) ; BECKER H. S., 2009a, *Comment parler de la société. Artistes, écrivains, chercheurs et représentations sociales*, La Découverte, Paris ; BECKER H. S., 2009b, « À la recherche règles de la recherche qualitative », *laviedesidee.fr*, 30 avril 2009.

Principales données concernant l'emploi et le VIH : les raisons d'agir

Entre 120 000 et 150 000 personnes vivent avec le VIH en France (Cazein et *al.*, 2011). On estime qu'environ 40 000 personnes sont concernées par la problématique du retour et/ou du maintien dans l'emploi.

Les données de VESPA-1¹⁹ dressent un premier tableau d'ensemble de la situation des PvVIH vis à vis de l'emploi (ANRS, 2004 ; Peretti Watel et *al.*, 2005 ; Peretti-Watel, Spire, 2008, p.89). Si d'autres enquêtes plus anciennes ont montré que dans la plupart des cas, les personnes poursuivaient leur activité professionnelle après l'annonce de la séropositivité (Pierret, 2006, p.43), les chiffres de VESPA-1 mettent en lumière qu'une partie des PvVIH en France connaissent un ensemble de freins d'accès à l'emploi bien qu'elles envisagent de retravailler et que le VIH est un facteur aggravant des situations de vulnérabilité sociale. En effet, Patrick Peretti-Watel et Bruno Spire notent que « *le risque de perte d'emploi est particulièrement marqué parmi les plus défavorisées sur le plan social* » (Peretti-Watel, Spire, 2008), ce qui suggère que dans le cas d'une démarche d'accès à l'emploi, le VIH accentue des difficultés sociales des PvVIH.

Les situations des PvVIH vis à vis de l'emploi diffèrent selon que ces dernières aient été diagnostiquées avant ou après 1996, date d'arrivée des traitements à base de trithérapie (Dray-Spira et *al.*, 2007). VESPA-1 indique que les PvVIH diagnostiquées après 1996 sont plus à même de trouver un emploi que celles qui ont été diagnostiquées avant 1996. Les variables socioéconomiques de l'âge, du niveau de diplôme, de l'expérience professionnelle antérieure et des milieux sociaux impactent le retour à l'emploi. En 2003, 18,1 % des PvVIH sont en situation de chômage et 25,4 % sont en situation d'inactivité (AAH, invalidité, retraite). Environ 43 % des PvVIH se situent donc hors du marché de l'emploi. En dissociant la situation au moment du diagnostic (équivalent à l'annonce de la séropositivité) et la situation au moment de l'enquête, on constate l'impact relatif

¹⁹ *VIH : Enquête Sur les Personnes Atteintes*. Enquête nationale menée par l'ANRS entre 2003 et 2005, à partir d'un échantillon de 2750 personnes, sur les situations des PvVIH. VESPA est la première enquête à échelle nationale qui interroge la question de l'emploi des personnes séropositives.

du VIH sur le fait de cesser l'activité professionnelle, de reprendre un autre emploi, ou de se maintenir dans le même emploi.

Sur la population étudiée qui n'a pas d'emploi au moment de l'enquête VESPA-1 (1337 personnes), 90 % des personnes ont déjà eu un emploi dans le passé mais n'ont plus d'emploi depuis 5 ans et demi en moyenne. 19,6 % d'entre elles sont reconnues travailleurs handicapés (RQTH) et 84 % des personnes recevant une allocation handicap sont sans emploi. Enfin, 58 % des personnes sans emploi ont effectué des démarches afin de trouver un emploi au cours des trois derniers mois précédents l'enquête. Les difficultés qu'elles ont rencontrées sont de l'ordre du manque de qualification (45 %), d'une durée sans emploi trop longue (44 %), des dépenses entraînées par le retour à l'emploi (37 %), de la peur des risques de discrimination (31 %), d'un emploi proposé inadapté à la maladie (28 %), et des problèmes de transport (27 %). Ces personnes ont reçu dans le cadre de leur projet de retour à l'emploi une aide de la part de l'ANPE (ex. Pôle emploi) (51 %), de leur entourage (34 %) ou par la COTOREP (ex.MDPH) et l'AGEFIPH (18 %). Une partie de ces personnes, ne trouvant pas de réponse à leurs besoins d'accès à l'emploi en s'adressant aux services publics, s'adressent à des associations de lutte contre le sida pour impulser des stratégies d'accès à l'emploi (9 % en 2003).

Une deuxième enquête VESPA a été lancée en 2011. Ses premiers résultats ont été présentés fin 2012 et en 2013. Ils montrent très généralement que la situation des PvVIH vis à vis de l'emploi demeure stable, avec le constat du recul de la protection sociale liée au handicap en faveur du droit commun des minimas sociaux. Le taux d'emploi des PvVIH a augmenté de 5 points par rapport à 2003 (Lert *et al.*, 2013, p.293) La crise économique de 2008 et le chômage de masse viennent par ailleurs accentuer la situation fragile des personnes les plus vulnérables. Le nombre de personne bénéficiant de l'AAH baisse quant à lui de 20 % à 17,5 % en faveur d'une hausse des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) (de 4,5 % à 6,5 %) (*ibid*, p.296). VESPA-2 souligne que 32 % des personnes enquêtées connaissent des difficultés financières majeures²⁰.

²⁰ Les femmes connaissent les situations les plus problématiques. Un tiers d'entre elles vivent des minimas sociaux et connaissent des difficultés financières majeures. La situation est particulièrement alarmante pour les femmes migrantes (Lert *et al.*, 2013, p.299).

La précarisation des PvVIH, mise en lumière par ces enquêtes, a impliqué que les associations de lutte contre le sida agissent sur ce terrain.

Les discriminations comme terrain hostile pour le retour à l'emploi

« *Au sida est associé le discours du sang, du sexe, de la mort et de la punition* ». (Pierret, 1992, p.19). Cet imaginaire, formulé ainsi au début des années 1990, reste prégnant aujourd'hui dans les esprits (La Roche, 2009). Ces tabous sociaux convoqués par les modes de transmissions du VIH sont source de phénomènes de discriminations dans l'emploi. Cette discrimination est définie par le Bureau International du Travail comme « *toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession.* » (BIT, 2010, p.2), impliquant un traitement différencié d'une personne dans l'accès et/ou le maintien à l'emploi.

VESPA-1 aborde la problématique de la dicibilité du VIH dans le milieu du travail et la met en lien avec l'expérience vécue des discriminations. L'enquête indique que 70,1 % des personnes séropositives n'ont pas révélé leur séropositivité sur leur lieu de travail. Pour les personnes qui ont révélé leur statut sérologique dans le milieu du travail, ils se sont confiés à leur collègue proche pour 70 % d'entre eux, à leur supérieur pour 58,2 % d'entre eux, à d'autres collègues pour 27,2 % d'entre eux et enfin aux représentants du personnel pour 20,2 % d'entre eux (Dray-Spira et al, 2007).

Dans l'enquête de Sida Info Service de 2009, Elisabete De Carvahlo et Mathilde Coudray signalent que 27 % des personnes enquêtées (273 questionnaires) ont vécu un épisode discriminatoire dans le cadre de leur travail (Carvalho (de), Coudray, 2009). Ces chiffres sont néanmoins à nuancer au regard des résultats de l'enquête VESPA-1 mis en avant par l'équipe de Rosemary Dray-Spira. En effet, le vécu d'épisodes discriminatoires déclaré par les personnes interrogées n'est pas associé statistiquement selon eux aux cessations d'activités professionnelles (Dray-Spira, et al., 2012). En effet, sur la base des résultats mis en avant par l'équipe de VESPA, pour les personnes occupant un emploi, 5,9 % seulement déclarent avoir vécu un épisode de discrimination. Ce taux est plus élevé pour les

personnes qui ont révélé la séropositivité (12,1 %) que pour ceux qui ne l'ont pas révélé (3,2 %). On présume que ce taux est plus élevé concernant la population qui est sans emploi. En effet, Patrick Peretti-Watel et Bruno Spire soulignent que « *la proportion de patients déclarant avoir été victimes de discrimination au travail à cause du VIH est plus importante parmi ceux qui ont perdu leur emploi que parmi ceux toujours en activité, ce qui suggère que cette discrimination pourrait dans certains cas être liée à la perte d'emploi.* » (2008, p.80).

Néanmoins, la dernière enquête de Sida Info Service publiée en 2012 signale que les discriminations dans le milieu du travail sont en baisse quand le mauvais élève en la matière est paradoxalement le milieu du soin. En effet, dans cette enquête, les discriminations dans le domaine du travail baissent et concernent 19 % des PvVIH interrogées²¹. Elisabete De Carvahlo et Mathlide Coudray suggèrent que les personnes « *intériorisent* » le risque de discrimination qui les « *encourage à garder le secret* », ce qui implique alors une baisse des déclarations de situation de discrimination. Malgré un ensemble de dispositifs législatifs de protection, les discriminations demeurent néanmoins dans la mesure où « *les personnes malades sont associées à une moindre productivité* » et où « *certaines pratiques font purement et simplement fi de la loi* ». Voici comment les enquêtrices de Sida Info Service résument la situation : « *Au mieux, les discriminations au travail sont difficiles à vivre et à supporter. Au pire, elles ont des répercussions sur l'emploi (licenciement abusif, mi-temps imposé, démission forcée) et viennent dégrader les ressources financières et les conditions de vie. Sans pouvoir établir de relation causale, les personnes interrogées sans emploi au moment de l'enquête ont significativement été plus souvent discriminées dans le milieu du travail (33,3 %) que celles qui occupent un emploi à temps plein (10,5 %)* » (Carvalho (de) Coudray, 2012, p.9).

²¹ Sida Info Service explique cette amélioration par un certain nombre d'hypothèses à vérifier : « *invisibilité croissante du VIH au niveau physique ; traitements plus faciles à cacher et qui trahissent moins le statut sérologique, poids moins important de la maladie sur la « productivité » avec une chronicité qui pose moins de problèmes médicaux ; meilleure considération des personnes malade d'une manière générale dans le milieu du travail en raison des possibilités de recours juridiques, l'espoir que les PvVIH sont un peu moins stigmatisées dans la société* » (Carvalho (de), Coudray, 2012, p.8). Ces deux dernières explications suggèrent que le regard social sur le VIH/sida évoluerait dans le sens d'une normalisation et d'une banalisation favorables au recul des discriminations.

On observe en ce sens un lien entre vulnérabilité sociale et précarité et expérience vécue de discrimination. Face à ces attitudes réelles, anticipées ou supposées, « dire » ou non le VIH dans le milieu du travail est une question cruciale. Il n'est pas étonnant que sur le terrain hostile des discriminations, les PvVIH choisissent de ne rien dire. Il n'est pas non plus surprenant que le discours associatif, dans une optique de protection, oriente les personnes sur ce même choix, celui du silence vis à vis du monde du travail. Aussi, comment ce silence ne devient-il pas insupportable pour la personne ? La question de la dicibilité doit-elle être dépassée par un combat collectif sur les représentations sociales ? La libération du secret dans les trajectoires individuelles vers l'accès et/ou le maintien à l'emploi est-elle facilitée par l'accompagnement associatif ?

Structuration de la thèse

Le premier chapitre de la thèse souligne les différentes méthodes empruntées par les chercheurs en sciences sociales pour présenter l'accompagnement vers l'emploi comme un objet et un fait permettant une analyse scientifique. Ce chapitre propose une réflexion méthodologique sur les visées et les résultats des études empiriques en sciences sociales qu'elles soient quantitatives ou qualitatives. Il précise la démarche scientifique de la thèse inscrite dans une voie institutionnaliste et appuyée sur les travaux issus des théories de l'économie solidaire.

La première partie de la thèse analyse la production de l'accompagnement associatif vers l'emploi dans deux chapitres empiriques. Ces deux chapitres présentent la construction du fait associatif de l'accompagnement vers l'emploi à travers deux monographies associatives produites par la pratique ethnographique sur les deux terrains de recherche. Ils mettent en avant les traits saillants des deux structures associatives étudiées en matière d'accompagnement vers l'emploi en partant de leur histoire, de leur fonctionnement et de leur objet. Ils permettent d'ouvrir la boîte noire de l'accompagnement.

La deuxième partie de la thèse analyse la construction sociale des trajectoires d'accès à l'emploi dans l'espace associatif. Pour ce faire, le quatrième chapitre présente le cadre théorique d'un couplage entre institution et individu en s'appuyant sur l'approche institutionnaliste en économie, sur les philosophies institutionnalistes de John Searle et de Vincent Descombes et en proposant un modèle de relation d'accompagnement instituée qui permet de voir que les trajectoires individuelles comprennent une part sociale.

Le chapitre 5, pour qualifier la part sociale contenue dans les trajectoires individuelles d'accès à l'emploi, présente les résultats de l'analyse textuelle des langages de l'accompagnement vers l'emploi à l'aide du logiciel *Alceste* en s'appuyant sur une démarche pragmatiste. Il montre qu'appuyées sur un militantisme et un parcours de soin, les trajectoires d'accès à l'emploi sont différentes selon qu'elles se déroulent dans la première structure associative

étudiée ou dans la seconde, car l'accompagnement produit n'a pas la même nature ni le même sens.

Le sixième et dernier chapitre se concentre sur l'analyse biographique des trajectoires individuelles des PvVIH d'accès à l'emploi et met en avant quatre parcours types : ceux qui sont impactés par des difficultés sociales persistantes et par le regard social sur le VIH/sida d'une part et ceux qui sont régulés par le développement de capacités liées à la reconversion professionnelle et au soin.

La conclusion de la thèse présente les leçons de la construction de l'accompagnement associatif et de l'étude de la construction sociale des trajectoires qui s'y insèrent.

Elle montre que l'accompagnement associatif est inscrit dans une dimension collective forte et qu'il permet de construire des parcours d'accès à l'emploi ascendants vers l'emploi ou la formation mais que les associations étudiées souffrent soit d'une carence en terme d'accompagnement vers l'emploi, soit d'un manque de délibération entre acteurs impliqués, qui mettent en péril leur stratégies de développement à long terme. Aussi, elle préconise d'intégrer davantage la dimension collective et interactive de l'accompagnement au sein des Services Publics de l'Emploi afin de permettre une articulation avec l'accompagnement individualisé. Elle remarque que plus que d'insister sur l'employabilité des personnes, les politiques d'emploi gagneraient à accompagner la viabilité des structures qui accompagnent les PvVIH ou plus généralement les personnes en difficultés sociales et professionnelles. Enfin, la conclusion propose une réflexion épistémologique sur la reconnaissance des savoirs expérimentiels et associatifs comme porteurs de nouvelles connaissances scientifiques.

Ceci implique un premier chantier. Celui-ci porte l'attention aux études sur l'accompagnement vers l'emploi et aux différentes manières de l'élaborer comme un fait empirique que l'on peut étudier.

- Chapitre 1 -

Analyser l'accompagnement vers l'emploi : méthodes et approches

« Il importe en premier lieu de réanimer la dimension politique de l'analyse économique, en adoptant des critères plus exigeants du point de vue de la justice pour évaluer le bien-être d'une société, et également en revoyant le clivage entre le politique et l'économique » (Eymard-Duvernay, 2002, p.326).

« Il y a deux manières principales d'être un économiste et de pratiquer l'analyse économique. La première, historiquement, a été celle de l'économie politique. La seconde se présente sous l'étiquette de la science économique. Nous considérons qu'il convient de reconnaître à la première une priorité et une supériorité de principe sur la seconde, ce qui revient à dire que la science économique ne doit pas être pensée comme une science mécanique ou mathématique (même si les mathématiques peuvent être appelées à y jouer un rôle important), mais comme une discipline ayant des liens étroits avec la science sociale générale et la philosophie morale et politique. » (Caillé, 2007, p.37-38).

« Les sciences économiques ont aussi besoin d'ancrage convaincant et maîtrisé dans l'empirie ou de références aux pratiques économiques concrètes. (...) C'est à travers ce prisme que la connaissance économique est intrinsèquement ouverte à la collaboration disciplinaire avec les autres sciences de la société. » (Couvert, Jany-Catrice, Sobel, 2008, p.5).

Introduction

L'accompagnement est une notion polysémique employée aujourd'hui par les acteurs professionnels du social et par les acteurs des politiques publiques.

De nombreuses études sont consacrées à son analyse sans que jamais n'en soit finalement donné une définition qui puisse en cerner les limites. Yves Lochard, à partir de l'étude des relations d'accompagnement au sein de l'association *Solidarités Nouvelles face au Chômage* (SNC) présente l'accompagnement vers l'emploi comme découlant d'une transformation de la relation d'aide basée auparavant sur l'assistance : « *il a longtemps relevé de l'incitatif et du prescriptif plus que du descriptif. Il continue à relever pour une part d'une logique performative dans la mesure où il vise encore aujourd'hui à faire émerger une pratique qui se veut distincte de l'assistance ou de l'aide.* » (Lochard, 2010, p.24).

Les références à l'accompagnement social et aux pratiques du travail social sont généralement faites pour rendre compte de l'émergence de la notion : « *l'accompagnement pose un objectif d'ouverture aux autres par une présence relationnelle, par un dialogue, par une implication.* » (Barreyres, Bouquet, 2006, p.23). Un accompagnement de qualité correspond à une démarche qui se développe à partir du projet de la personne et de son écoute. L'accompagnement est un objet d'étude d'actualité. Par exemple, les publications récentes de la revue de la CNAF (Boulayoune, 2012 ; Duvoux, 2012a ; *Informations sociales*, 2012 ; Astier, 2009) témoignent d'un engouement des chercheurs pour cette question. Par ailleurs, les travaux de Yolande Benarrosh s'intéressent aux relations des chômeurs aux institutions du Service Public de l'Emploi (SPE) en procédant par la construction de catégories idéal-typiques et « *en prenant plus systématiquement en compte le point de vue des chômeurs à travers l'analyse de leurs discours* ». (Benarrosh, 2012, p.159).

Du côté des politiques de l'emploi, les tentatives de définition concluent à un manque dans l'analyse du contenu de l'accompagnement vers l'emploi : « *Le contenu précis de l'accompagnement, qui varie selon les publics et les acteurs impliqués, fait encore largement figure de « boîte noire », et les raisons de son*

efficacité demeurent relativement inexplorées. » (Guézennec, 2011, p.4). De même, pour Nicolas Duvoux, l'accompagnement est le « *parent pauvre des politiques d'insertion* » (Duvoux, 2012b, p.72). Ces constats conduisent les économistes à analyser l'accompagnement dans ses liens aux politiques de l'emploi, centrés et réaffirmés sur le modèle de l'activation, et à évaluer leurs résultats en période de chômage de masse. « *La fonction de ces politiques est de soutenir les créations d'emploi, de faciliter les appariements sur le marché du travail et de favoriser l'accès à l'emploi des chômeurs.* » (L'Horty, 2013, p.98 ; L'Horty, 2006). Les politiques d'emploi font depuis longtemps l'objet d'évaluation, comme le montre le rapport de Patrick Viveret sur le RMI (Viveret, 1989) ou les études récentes sur le RSA (Anne, L'Horty, 2009 ; 2008).

Le Revenu Minimum d'Insertion (RMI), institué en 1988, relève de ces politiques d'emploi. L'accompagnement mis en place dans le cadre du contrat d'insertion du RMI a été analysé à partir du nombre d'entretiens menés avec l'allocataire par des conseillers ANPE ou des CLI (Commissions locales d'insertion) (Bouchoux, Houzel, Outin, 2004a). Ces analyses ont conduit à concevoir le concept de « *régime local d'insertion* », comme un agencement de « *règles, de pratiques et d'acteurs* » (2004a, p.5) mettant en lumière plusieurs types d'intervention du RMI prenant en compte simultanément « *les contextes socio-économiques, plus ou moins favorables et les pratiques des acteurs, plus ou moins actives* » (2004b, p.116). Enfin, les différents usages de ce dispositif par les bénéficiaires ont été analysés (Outin, 2008) et ses effets sur les trajectoires individuelles ont été modélisés (Bouchoux, Houzel, Outin, 2007).

Les politiques de l'emploi sont définies comme « *un vaste ensemble de politique publiques dont l'objectif est d'améliorer la situation du marché du travail en favorisant la création de nouveaux emplois ou la sauvegarde des emplois existant.* » (Gautié, L'Horty, 2013, p.87). La boîte noire de l'accompagnement n'est finalement que rarement ouverte²² car cette notion relève aujourd'hui d'une

²² Voir néanmoins : BALZANI B. *et al.*, 2008, *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final Dares, avec BÉRAUD M., BOULAYOUNE A., DIVAY S., EYDOUX A., GOUZIEU A ; DEFALVARD H., BRUN F., THIBAUT M. (dir.) (2008), *Les pratiques de l'accompagnement dans et vers l'emploi au sein de différents contextes institutionnels d'acteurs*, Rapport final Dares ; DIVAY S., 2008, « Psychologisation et

production normative des politiques d'emploi et s'axe sur un objectif quantitatif de retour à l'emploi (Fretel, 2013).

Construire l'accompagnement comme objet de recherche en sciences sociales

Dans la logique de Howard S. Becker, l'objectif de l'entreprise scientifique, lorsqu'elle choisit un objet d'étude, est de produire de la connaissance sur cet objet et plus généralement de produire de la connaissance sur la société. L'idée est que comme toute construction sociale, l'entreprise scientifique donne lieu à une interprétation qui sera comprise et reçue par différentes « communautés interprétatives » : « *Je suis en outre convaincu que tous ceux qui sont impliqués dans la production et l'utilisation de représentations de la société sont pour quelque chose dans le produit fini, et je suis particulièrement convaincu que les usagers des représentations jouent un rôle critique.* » énonce-t-il (Becker 2009a, p.296).

En suivant ce fil conducteur, nous considérons que différentes approches et différentes méthodes sont développées pour étudier l'accompagnement vers l'emploi. En effet, il existe plusieurs techniques pour construire scientifiquement cette réalité et en livrer une interprétation. Se situant dans le sillage des travaux de Bruno Latour et Steve Woolgar (1979), Howard Becker, dans son ouvrage *Parler de la société* (2009a), souligne la diversité des modalités de construction de faits, en prenant l'exemple de la statistique, du modèle mathématique, ou encore du théâtre, du roman et de la photographie. On comprend alors que l'accompagnement vers l'emploi peut être construit comme fait empirique de multiples manières.

On peut distinguer deux manières de construire un fait empirique : celle qui s'appuie sur des données quantitatives et dont la méthode de construction est quantitative et celle qui s'appuie sur des données qualitatives et dont la méthode de construction est qualitative. Il est possible dans certains cas de construire un

dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies Pratiques*, 2008/2, n°17, pp.55-66. La focale de ces recherches se centre sur les pratiques d'accompagnement.

fait empirique en suivant une méthode quantitative à partir de données qualitatives (enquête par questionnaire, par exemple). Il est également possible de compléter une analyse quantitative de données quantitatives par une analyse qualitative afin d'interpréter les résultats des analyses quantitatives. Cette articulation suppose que certaines conditions soient réunies (Alami, Desjeux, Garabuau-Moussaoui, 2013 ; Grenier, Grignon, Menger, 2001). Il s'agit aujourd'hui de dépasser le clivage entre les méthodes quantitatives et qualitatives, chacune d'entre elles comprenant une part d'objectif et de subjectif afin d'étudier les conditions de leur complémentarité.

Les différentes méthodes développées en sciences sociales dépendent des objectifs de la recherche et le choix de ces méthodes est fonction de ce que le chercheur souhaite montrer et de son choix de départ. Le choix d'utiliser des données quantitatives ne suit pas les mêmes objectifs que la mobilisation de données qualitatives. Ces différences traduisent la difficile articulation entre méthodes. Toute recherche débute donc par une question posée et la question que l'on pose dépend au final de l'approche mobilisée. Gardons en tête cet avertissement, énoncé par Janine Pierret en 2004 : « *Contrairement à certaines idées reçues, la neutralité des techniques n'existe pas, chacune a ses propres limites et ses biais, et aucune ne permet d'appréhender la totalité du système social.* » (Pierret, 2004, p.199).

1.1. Logique statistique

La *Revue d'Économie Politique*, dans un numéro récemment paru, intitulé « Trajectoires, Emploi et Politiques publiques »²³, propose sept articles s'intéressant à la thématique des parcours dans l'emploi ou vers l'emploi et leur lien avec les politiques d'emploi. Ces sept articles empruntent différentes méthodes pour aboutir à la construction de leurs résultats, dont le trait commun est la modélisation : exploitation de données d'enquêtes, données expérimentales

²³ *Revue d'Économie politique*, 2013, « Trajectoires, Emploi et Politiques publiques », 2013/3, vol.123.

construites à partir de campagnes de *testing*²⁴, expérimentation en laboratoire, et évaluation aléatoire. Ces méthodes, plus ou moins sophistiquées, illustrent de manière assez générale les techniques utilisées par les économistes contemporains sur les thématiques de l'emploi. Dans chacune de ces études, aucune n'a recours à une collecte des données par entretien en suivant une méthode qualitative et itérative, directement sur le terrain du phénomène social étudié. Le point commun de ces études est d'avoir recours à l'économétrie pour présenter leur résultat.

1.1.1. Le traitement économétrique de l'accompagnement

La mesure d'un phénomène social comme celui de l'accès à l'emploi pose la question du choix de cette mesure. Par exemple, selon Jacques Freyssinet, « *si la mesure du chômage doit constituer un élément fiable et significatif du débat social, le problème ne doit pas être posé en termes de définition d'une mesure unique qui serait la « vraie » représentation du phénomène.* » (Freyssinet, 2013, p.77 ; Gautié, L'Horty, 2013²⁵). Partant de là, il n'y a pas une seule mesure possible de l'accompagnement vers l'emploi, mais bien une pluralité de mesures possibles.

L'accompagnement vers l'emploi peut être construit comme fait empirique en faisant le choix d'une approche quantitative en économie. Pour cela, l'accompagnement vers l'emploi est construit comme un fait statistique. En suivant Alain Desrosières (1993 ; 2008a ; 2008b), on peut définir la statistique comme « *un instrument, une méthodologie subordonnée, un outil technique fournissant une validation empirique.* » (Desrosières, 2008a, p.40).

La statistique publique est un exemple de construction de l'accompagnement vers l'emploi comme fait empirique (CERC, 2005 ; COE, 2012). À travers les études menées par des organismes publics comme la DARES, la DREES, l'INSEE, le

²⁴ Sur les études menées à partir de campagnes de *testing*, voir : DUGUET E., LÉANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P., 2007, « Le testing, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche », *Note de Veille*, n°48, Centre d'Analyse Stratégique.

²⁵ Nous retenons la définition du chômage au sens du BIT, « *renvoyant à trois conditions : être sans travail, être disponible pour travailler, et rechercher effectivement du travail* » (Gautié, L'Horty, 2013, p.71).

fait de l'accompagnement vers l'emploi est produit comme fait empirique sous l'angle de sa construction statistique. De même, Pôle Emploi produit des statistiques publiques à fréquence régulière, concernant le taux de chômage, d'entrée et de sortie de l'organisme du SPE²⁶. Toutes ces études découlent du choix d'une approche quantitative, qui conduit de fait à poser des questions de recherche spécifiques.

L'approche choisie conditionne en effet l'objectif de la recherche. Dans le cas du retour à l'emploi, celui-ci est d'« *identifier les marges de manœuvre existantes pour maximiser les effets de l'accompagnement sur le retour à l'emploi.* » (Guézennec, 2011, p.1). L'idée est de définir quels sont les facteurs à davantage mobiliser pour améliorer quantitativement l'accès à l'emploi. Il revient donc à mesurer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement sur l'insertion des chômeurs en ayant recours à la formalisation qui « *s'impose quand le raisonnement naturel se bloque et que celle-ci permet seule de sortir des apories auxquelles il aboutit.* » (Grenier, Grignon, Menger, 2001, p.40).

Pour ce faire, l'outil privilégié est l'économétrie, définie par Luc Behaghel comme « *le mariage de trois disciplines : la statistique, la théorie économique et les mathématiques (...) en vue de comprendre les relations quantitatives dans la vie économique.* » (Behaghel, 2006, p.9). Depuis début 2000, les études économétriques concernant l'accès à l'emploi se sont multipliées. Il s'agit, par exemple, d'évaluer l'efficacité des dispositifs de retour à l'emploi (Brodaty, Crépon, Fougère, 2007), des gains du retour à l'emploi des allocataires du RSA (Briard, Sautory, 2012), des résultats de l'accompagnement des Opérateurs Privés de Placement (OPP) (Behaghel, Crépon, Gurgand, 2009), de dispositifs d'accompagnement mis en place par Pôle Emploi (Fougère, Kamionka, Prieto, 2010 ; Fougère, 2000) ou encore de l'accompagnement des jeunes en missions locales (Gomel, Issehnane, Legendre, 2010 ; 2012 ; 2013).

Ces travaux procèdent d'une manière particulière de présenter l'accompagnement vers l'emploi. L'idée est de partir d'hypothèses concernant le résultat escompté du

²⁶ Cahiers *Repères et Analyses. Etudes*. Pôle Emploi. Direction Veille, Prospective et Affaires Internationales. Ces cahiers sont publiés à fréquence régulière.

dispositif d'accompagnement (l'accès à l'emploi) pour évaluer les freins au bon déroulement de ce processus et pour identifier les leviers d'insertion à améliorer. Mais finalement, ce sont surtout les déterminants du « bon ou du mauvais » accès à l'emploi qui sont mis en lumière. En effet, en comparant différents dispositifs d'accompagnement mis en place par le SPE, les travaux de Denis Fougère, Thierry Kamionka et Ana Prieto (2010) montrent par exemple que les variables comme l'âge, la qualification et le motif de licenciement influent dans l'accès des demandeurs d'emploi aux différents dispositifs proposés et que ce sont certaines catégories de population qui accèdent prioritairement à l'accompagnement : jeune, profession intermédiaire, cadre, personne licenciée par licenciement économique. Ils montrent au final qu'il s'agit de davantage intensifier et individualiser l'offre d'accompagnement du SPE. C'est le caractère descriptif qui ressort nettement de ces analyses plus que leurs visées explicative et/ou compréhensive.

Les méthodes économétriques sont intéressantes dans la mesure où elles donnent des résultats de type causaliste : à un phénomène constaté, on va chercher à en déterminer les causes. Les résultats de la recherche consistent à mettre en relations causalement différentes variables et ambitionnent de déterminer les causes objectives des situations d'accès à l'emploi : autrement dit, il existe forcément une ou plusieurs causes à déterminer à tout effet constaté sur des situations de « difficultés sociales et professionnelles ». L'approche oriente la question posée : les chercheurs tentent d'obtenir un résultat quantifiable et à déterminer les causes de leur résultat dans une relation de cause à effet.

S'agissant du RSA par exemple, la question qui se pose est de savoir si l'allocation incite ou non au retour à l'emploi (Behaghel, 2006, p.68). Ces questions se basent sur des hypothèses sous-jacentes qui ne sont pas systématiquement exprimées dans les recherches, comme le fait par exemple que l'individu allocataire du RSA pourrait préférer son état de non emploi et d'allocataire à la reprise d'un emploi. On le sait, ces hypothèses sont discutables et font l'objet de débats (Dubet, Veretout, 2001). L'idée est de produire une étude qui soit représentative de comportements généraux des agents. De fait, elle tait leur subjectivité et leur manière de négocier avec eux-mêmes le retour à l'emploi.

Enfin, certaines recherches en sciences économiques sur le retour à l'emploi relèvent de l'évaluation des expérimentations sociales dans le champ des politiques publiques. Dans ce cas, des méthodes dites d'évaluation aléatoire peuvent être mobilisées. Ces méthodes expérimentales, particulièrement développées depuis 2007 consistent « à évaluer les effets d'une politique en comparant un groupe test à un groupe témoin, constitués par tirage au sort. » (L'Horty, Petit, 2010, p.3²⁷).

Pour les chercheurs qui les mettent en pratique, ces méthodes poursuivent l'objectif de « mesurer les effets immédiats et différés d'un programme sur une ou plusieurs variables d'intérêt » (L'Horty, Petit, 2011a, p.19). Ainsi, par rapport aux techniques précédentes qui, pour la plupart, se basent sur des données d'enquêtes, les méthodes d'évaluation aléatoire conduisent le chercheur à construire ses propres données pour établir une mesure des effets d'une politique publique ou d'un dispositif public particulier sur un phénomène social : « il s'agit surtout de construire des chiffres de qualité, qui permettront de produire une mesure fiable et précise des effets du programme » (*ibid*). En terme de posture de recherche, les méthodes expérimentales conduisent à modifier la place du chercheur face au phénomène étudiée : « le chercheur a désormais un rôle actif dans la production des données, qui ne lui sont plus « données » mais qui sont construites pour les besoins de l'évaluation, ce qui élargit son domaine de responsabilité » (*ibid*, p.34).

Elles présentent un intérêt tout à fait novateur dans la mesure où ces méthodes expérimentales conduisent l'économiste à davantage se rendre sur le terrain du phénomène social évalué, afin notamment de nouer une relation étroite avec les acteurs des dispositifs étudiés : « ce partenariat original est un processus dynamique et itératif qui fait avancer à la fois la recherche et l'action publique. Il est créatif dans la mesure où il peut produire de façon intrinsèque des connaissances nouvelles ». (*ibid*, p.33). Le chercheur devient alors, selon ces

²⁷ Voir aussi : L'HORTY Y., PETIT P., 2011b, « L'évaluation aléatoire : un succès qui ne doit rien au hasard », *lavedesidées.fr*, mai ; FOUGÈRE D., 2010, « Les méthodes économétriques d'évaluation », *Revue Française des Affaires Sociales*, 1-2, pp.105.128 ; FOUGÈRE D., 2012, « Les méthodes d'expérimentation en question », *Education et Formations*, N° 81, pp. 41-47.

auteurs, « *producteur de données et coproducteur* » de l'expérimentation sociale (*ibid*, p. 35).

En terme de dispositif d'accompagnement vers l'emploi, ces recherches mettent en avant l'effet d'un dispositif sur la situation du demandeur d'emploi, selon, par exemple, que l'accompagnement dont il est bénéficiaire soit renforcé ou non (Ferracci, Martin, 2013). Il s'agit d'évaluer l'efficacité d'un dispositif de retour à l'emploi, en constituant deux groupes d'étude distincts, à partir d'un échantillon représentatif, constitué aléatoirement par tirage au sort. Le premier groupe est un groupe témoin qui n'est pas traité par le dispositif à évaluer. Le second groupe est traité par le dispositif.

Les méthodes présentées ont un caractère informatif et c'est sur leur volet descriptif que réside tout leur intérêt. Elles souffrent cependant d'une certaine limite. En effet, une absence de conclusion et d'interprétation des résultats peut être constatée, même si elles aboutissent souvent à des préconisations institutionnelles en terme de politique publique. En rejoignant les analyses d'Alain Desrosières, on ne peut au final mettre de côté le fait que la statistique porte un parti pris au sein même de son fonctionnement.

1.1.2. L'exemple de l'accompagnement des jeunes en CIVIS

La logique statistique appliquée au traitement de l'accompagnement vers l'emploi peut être illustrée par une étude récente sur l'accompagnement des jeunes en CIVIS (Contrat d'accompagnement dans la vie sociale) dans les missions locales (Gomel, Issehnane, 2010 ; 2012 ; 2013). Le CIVIS est un dispositif créé par le plan de cohésion sociale de 2005 ciblé sur les jeunes peu ou pas diplômés de 18 à 25 ans. Ces derniers bénéficient, à travers ce contrat, d'un accompagnement personnalisé qui a pour objectif l'insertion dans la vie sociale et professionnelle. Il peut être renforcé pour les jeunes les moins qualifiés et consiste dans ce cas à des entretiens plus nombreux avec un conseiller unique. Ces auteurs ont répondu à une commande publique de la DARES visant à évaluer l'efficacité du dispositif CIVIS sous l'angle de l'accès à l'emploi.

Leur point de départ est la question des effets de l'accompagnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. Leur matériel brut est constitué de données issues de l'outil de gestion du suivi de l'accompagnement des missions locales, l'application informatique *Parcours 3*, sur la période du troisième trimestre de 2005 au troisième trimestre de 2008. À partir de ces données observationnelles, ils cherchent à évaluer l'effet de l'accompagnement sur le degré d'insertion professionnelle. Pour cela, les auteurs mettent en panel les données observationnelles de *Parcours 3* en raisonnant en semestre de suivi. L'individu statistique est donc le jeune / semestre. Ces données de panel sont constituées d'environ 3 millions d'observations représentant plus de 500 000 trajectoires de jeunes. À partir de ce calibrage des données en données de panel les auteurs font référence à l'effet Matthieu et qualifient ce qu'ils appellent l'effet Matthieu de « type II »²⁸.

Ensuite, ils définissent les variables explicatives qu'ils cherchent à relier causalement. La première, l'intensité de l'accompagnement, est définie par simplification par des critères allant de 1 à 5, en fonction du nombre d'entretien individuel au semestre précédent. Ces critères constituent une mesure ordinale, c'est à dire qu'ils signalent un ordre de classement et non une valeur quantifiée. La seconde, le degré d'insertion professionnelle, est typifiée par convention par un critère allant de 1 à 6. La question de recherche est alors de tester si l'intensité de l'accompagnement a un impact sur le degré de l'insertion professionnelle.

²⁸ L'effet Matthieu, en référence à l'évangile de St Matthieu, équivaut au fait qu'un dispositif mis en place bénéficie au final à ceux qui en ont le moins besoin, conduisant à surestimer l'effet du dispositif, car il y a ici des effets de sélection et d'auto-sélection pour l'accès au CIVIS. Les conseillers auraient tendance à sélectionner les jeunes qui ont les capacités à entrer dans le dispositif. Inversement, selon les auteurs, un effet Matthieu, qualifié « de type II » est observable lorsque le jeune est déjà entré dans le dispositif. Il correspond au contraire à des situations où les conseillers vont prendre en charge ceux qui en ont le plus besoin (c'est à dire qui sont le plus éloignés de l'emploi et qui ont le plus de difficultés), ce qui peut conduire à une sous-estimation du dispositif.

TABLEAU N°1 : VARIABLES EXPLICATIVES

Degré d'insertion professionnelle	Code	Intensité de l'accompagnement	Code
Inactivité (hors formation)	1	Aucun entretien en t-1	1
Chômage	2	Un entretien en t-1	2
Formation	3	Deux entretiens en t-1	3
Contrat aidé ou alternance	4	Trois entretiens en t-1	4
Emploi précaire	5	Quatre entretiens et plus en t-1	5
Emploi durable	6		

Le premier résultat statistique de cette relation de causalité montre que l'augmentation du nombre d'entretiens d'accompagnement a un effet négatif sur le degré d'insertion professionnelle. En effet, à partir d'une corrélation simple, le calcul statistique conduit à un résultat reflétant que ceux qui sont le plus accompagnés sont ceux qui ont un degré d'insertion professionnelle le plus faible, traduisant alors l'inefficacité de l'accompagnement. Les auteurs expliquent ce paradoxe en référence à l'effet Matthieu : « *au sein d'un public éligible à une aide en raison d'un handicap social, l'aide est obtenue par la fraction du public qui en aurait le moins besoin* » (Gomel, Issehnane, Legendre, 2012, p.3).

Voici comment se présente ce résultat :

TABLEAU N°2 : MODELE PROBIT ORDONNE « EN NIVEAU »

Variable	Coefficient	Fréquence
Intensité de l'accompagnement		
Aucun entretien en t-1	-0,0485	0,29
Un entretien en t-1	0,0158	0,22
Deux entretiens en t-1	<i>Réf.</i>	
Trois entretiens en t-1	-0,00995	0,12
Quatre entretiens et plus en t-1	-0,00239	0,20
Dernier trimestre de suivi	0,234	0,25

La modalité « *deux entretiens en t-1* » est prise comme modalité de référence, afin de rendre compte d'un effet non linéaire de l'intensité de l'accompagnement. La colonne « *fréquence* » donne la moyenne de la variable explicative. Le coefficient de la modalité « *aucun entretien en t-1* » est négatif ce qui signifie que l'absence d'accompagnement ne favorise pas l'insertion professionnelle. Or, les coefficients

des variables « *trois entretiens en t-1* » et « *quatre entretiens et plus en t-1* » ne sont pas statistiquement significatifs ce qui conduit à la conclusion que l'intensification de l'accompagnement ne favorise pas l'insertion professionnelle. L'effet Matthieu se traduit ici par le fait que si l'on prend en compte que les conseillers des missions locales accompagnent davantage les jeunes les plus en difficultés d'insertion, les calculs conduisent à évaluer l'accompagnement comme contreproductif car ce sont logiquement les jeunes « les plus éloignés de l'emploi » qui ont le plus de freins à l'insertion professionnelle et dont le degré d'insertion est le plus faible.

Pour dépasser cet artefact statistique, il est nécessaire de prendre en compte l'hétérogénéité interindividuelle des jeunes et de concevoir un autre modèle. Cette hétérogénéité est mesurée par leur distance initiale à l'emploi, prise en compte par le degré d'insertion professionnelle au trimestre précédent. « *L'antécédence dans le temps confère alors à l'intensité de l'accompagnement un effet causal* » (Gomel, Issehnane, Legendre, 2012, p.7). Les trajectoires des jeunes sont ainsi enserrées statistiquement dans une dimension temporelle fixe.

Voici comment se présente ce second résultat en intégrant l'hétérogénéité interindividuelle :

TABLEAU N°3 : MODELE *PROBIT* ORDONNE AUTOREGRESSIF

Variable	Coefficient	Fréquence
Intensité de l'accompagnement		
Aucun entretien en t-1	-0,0131	0,29
Un entretien en t-1	-0,0556	0,22
Deux entretiens en t-1	<i>Réf.</i>	
Trois entretiens en t-1	0,0461	0,12
Quatre entretiens et plus en t-1	0,136	0,20
Dernier trimestre de suivi	0,185	0,25

En utilisant un modèle ordonné autorégressif intégrant le degré d'insertion professionnelle des jeunes au trimestre précédent, les auteurs aboutissent au résultat inverse, qu'ils qualifient d'effet Matthieu de « type II ». Cet effet illustre le fait que les conseillers aident les jeunes les plus en difficultés. En effet, on

observe que les coefficients liés à l'intensité de l'accompagnement sont statistiquement significatifs et augmentent en fonction du nombre d'entretiens au trimestre précédent. Par cette sophistication statistique et malgré la forte inertie des trajectoires (Gomel, Issehnane, Legendre 2010), les chercheurs concluent à un effet causal entre l'intensité de l'accompagnement et le degré d'insertion professionnelle.

Au final, les résultats de cette recherche concluent que l'accompagnement a un effet positif sur le degré d'insertion professionnelle. En outre, les auteurs montrent qu'il est intéressant d'utiliser des données issues des logiciels de suivi des institutions de l'accompagnement vers l'emploi, même s'ils soulignent que ces données d'événements nécessitent un travail de préparation important en vue de leur traitement statistique. De plus, en s'appuyant sur les évolutions saisonnières du degré d'insertion professionnelle par trimestre jusqu'au troisième trimestre de 2008 et en estimant les effets de la crise de 2008 sur le degré d'insertion professionnelle, ils préconisent de mettre en place dans le suivi des jeunes trois entretiens par trimestre au lieu de deux. Le traitement économétrique des trajectoires des jeunes en CIVIS suivis en mission locale permet de vérifier et de prouver l'efficacité de l'accompagnement qui y est déployé en prenant en compte les différences interindividuelles (la distance à l'emploi). Au final, l'objectivité de la relation de causalité entre les deux variables étudiées présente un résultat dont le sens ne peut être mis en question.

On peut cependant questionner dans cette approche un point, souligné par les chercheurs eux-mêmes, qui opère une réduction. Elle réside dans le fait de définir l'accompagnement comme le nombre de rendez-vous avec un conseiller de la mission locale. Cette simplification empêche de saisir ce qui se déroule effectivement durant l'accompagnement. La durée de l'entretien, les points abordés durant celui-ci, les causes de la tenue de l'entretien ne sont pas pris en compte, ce qui montre que certains éléments ne se prêtent pas au calcul statistique car ils sont difficilement quantifiables.

En effet, l'accompagnement, renforcé ou non, peut-il seulement être mesuré en fonction du nombre de rendez-vous ? Que se passe-t-il durant l'accompagnement,

durant le rendez-vous, au cœur de la relation qui se tisse entre le jeune et le conseiller ? Comment ouvrir la boîte noire de l'accompagnement ?

Les études de ce type ne permettent pas de décrire de manière plus approfondie et complète le contenu de l'accompagnement et la relation d'accompagnement car l'objectif qu'elles se fixent au départ est de relier causalement deux phénomènes : ici, l'intensité de l'accompagnement et le degré d'insertion professionnelle, dont la relation est étudiée dans une logique hypothético-déductive. Même si le modèle intègre des variables de contrôle²⁹, l'objectif poursuivi par ce type d'études, du fait de l'approche mobilisée, n'est pas de comprendre la dimension symbolique, c'est à dire les effets de sens du déroulement des trajectoires d'accès des jeunes à l'emploi.

Néanmoins, elles ont l'intérêt de montrer qu'il est important d'intégrer les différences interindividuelles dans les traitements économétriques des effets de l'accompagnement vers l'emploi, qui peuvent conduire, si l'on n'intègre pas l'hétérogénéité des populations concernées, à des résultats biaisés. Elles conduisent *in fine* à questionner la notion de public, et les difficultés à le catégoriser et à l'uniformiser pour son traitement statistique.

1.2. Logique biographique

1.2.1. Les trajectoires d'insertion

1.2.1.1. Insertion et récits de vie

Une autre manière d'aborder l'accompagnement vers l'emploi en tant que fait empirique en sciences sociales est de le construire dans une démarche biographique. Les travaux relevant de cette démarche développent une analyse des parcours de vie à partir d'une méthode qualitative. Le point de départ est l'histoire singulière d'un individu : « *le point de découverte, la matière première*

²⁹ L'âge, le genre, la vie en couple, la présence d'enfants, la détention du permis de conduire, la disposition d'un moyen de locomotion, la nationalité, le mode d'hébergement, le mode de contact avec la mission locale, la résidence en zone urbaine sensible ou dans une zone de revitalisation rurale, la région de résidence.

à partir de laquelle l'inférence peut être faite, et les similitudes et différences identifiées, est le sujet individuel. » (Rustin, 2006, p.47). Le principal outil mobilisé dans cette logique est l'entretien approfondi mené auprès des acteurs concernés. À propos de cet outil de recueil des données, rejoignons les analyses de Janine Pierret qui relevait la place et l'usage de l'entretien approfondi en sociologie : « Prendre les discours et les pratiques comme objet de connaissance conduit le chercheur à sécréter ses propres sources et donc à construire son terrain d'enquête et son propre dispositif de recueil de données. » (Pierret, 2004, p.203).

Une telle démarche relève davantage des recherches en sociologie (Passeron, 1991). Les travaux de Didier Demazière et Claude Dubar ont mis en avant cette méthode à partir de l'exemple des récits d'insertion. L'accompagnement vers l'emploi est informé par le vécu des personnes en accompagnement et par les liens qu'ils font eux-mêmes entre différents événements de leur trajectoire de vie. Ces auteurs pointent les spécificités de ce travail de recueil de données qualitatives aux moyens d'entretiens de type « récit de vie »³⁰ (Demazière, Dubar, 2004). L'idée sous-jacente est que ces trajectoires informent l'espace social dans lequel elles s'insèrent et peuvent remettre en cause les catégories sociologiques qui ont pour objectif de les analyser.

Didier Demazière et Claude Dubar retiennent l'importance de l'analyse structurale du langage dans l'analyse des entretiens biographiques. « La démarche inductive et le processus de théorisation peuvent ainsi être appréhendés, ce qui n'a pas été suffisamment fait à notre avis, à partir de la chaîne du langage et des transformations des catégories permettant au chercheur de rendre compte de faits ». (Demazière, Dubar, 2004, p.61). Ces auteurs écartent l'usage illustratif des entretiens parce que ce dernier ne sert qu'à soutenir l'argumentation du chercheur

³⁰ La démarche biographique peut plus généralement s'appuyer sur la sociologie clinique de Vincent de Gaulejac qui a approfondi la démarche de recherche sur la base des récits de vie. Vincent de Gaulejac développe une sociologie qui centre son analyse sur la trajectoire de la personne en prenant en compte la force de sa biographie tout en la considérant pour une part comme révélatrice d'un ensemble de données sociales incorporées. Cf. GAULEJAC (de) V., HANIQUE R., ROCHE P. (dir.), 2007, *La sociologie clinique*, Erès, Toulouse. Vincent De Gaulejac note d'ailleurs dans son ouvrage de 2009 : « Entre l'identité individuelle et l'identité collective, il existe des liens étroits. Loin de s'opposer, elles se coproduisent. » (Gaulejac, 2009, p.63). Cf. GAULEJAC (de) V., 2009, *Qui est «je»? Sociologie clinique du sujet*, Seuil, Paris.

d'une part et parce que cette manière d'avoir recours aux mots des acteurs pour justifier son propos est selon eux le résultat d'une logique hypothético-déductive d'autre part. De même, ils ne valident pas l'usage restituitif de l'entretien. Dans cet usage, l'entretien serait rendu dans son intégralité sans analyse, ouvrant la voie à un empirisme radical. Ils préconisent une analyse croisée du langage utilisé par les interviewés, en tentant de monter en généralité certaines structures du langage recueillies lors des entretiens. Ils recomposent des itinéraires d'insertion à partir des biographies de jeunes, en les reliant à différents mondes de significations qui émergent au cours de l'analyse de contenu des entretiens.

1.2.1.2. L'incommensurabilité des trajectoires³¹

Un débat intéressant est mis en avant en 2001 par François Dubet et Antoine Vérétoù à propos des trajectoires des bénéficiaires du RMI. Leur article pose avec acuité le problème de l'incommensurabilité des trajectoires de vie (Dubet, Vérétoù, 2001). En analysant les trajectoires des bénéficiaires du RMI à partir de 128 entretiens, ils questionnent la notion de « trappe d'inactivité » mise en avant par les économistes pour justifier l'inefficacité relative de ce dispositif d'insertion.

La réaction de Marc Gurgand vis à vis de cet article montre les différences de langage et d'approches entre ces deux disciplines (Gurgand, 2002), voire l'impossibilité de leur compréhension mutuelle, laissant penser qu'elles sont incompatibles. Dans la perspective de François Dubet et Antoine Vérétoù, si l'on s'attache à chaque histoire individuelle, il est impossible d'identifier des régularités qui pourraient apparenter les trajectoires entre elles : « *Dès que l'on s'approche des individus, l'image des ressources et des intérêts des acteurs explose littéralement dans une mosaïque de cas et d'histoires individuelles* ». (Dubet, Veretout, 2001, p.416). La singularité de chaque trajectoire pose donc un problème pour leur analyse sociologique et économique. Les auteurs concluent à la difficulté de construire un modèle général dont le but est d'expliquer les

³¹ Référons nous à la définition du commensurable et du non commensurable d'Amartya Sen, pour définir l'incommensurabilité : « *Deux objets distincts sont jugés commensurables s'ils sont mesurables dans des unités communes (comme deux verres de lait). Il y a non-commensurabilité lorsque plusieurs dimensions de valeur sont irréductibles entre elles.* » (Sen, 2012, p.294). Ainsi, nous retenons ces éléments de définition pour aborder l'incommensurabilité des trajectoires.

décisions des agents vis à vis de leur situation de bénéficiaire du RMI : « *Le RMI et les diverses aides sont des systèmes généraux et universels destinés à des individus particuliers, enserrés dans des situations et dans des histoires particulières. Dès lors, les rationalités des conduites visant à en sortir ou à y rester doivent être indexées sur ces situations, ces histoires et ces projets, et l'on comprend qu'un modèle trop général ait du mal à en rendre compte. Il faut donc casser l'image d'un public, les RMistes, pour comprendre les logiques des acteurs, leurs inscriptions dans les dispositifs sociaux et les usages qu'ils en font.* » (ibid, p.417). Ce débat implique de revenir à des questions méthodologiques. Si l'on renoue avec l'approche d'Howard Becker, la difficulté de compréhension entre l'approche qualitative du sociologue et l'approche quantitative de l'économiste découle du fait qu'ils n'utilisent pas les mêmes techniques, qu'ils ne posent pas les mêmes questions de recherche et que « le rapport sur la réalité sociale » qu'ils proposent ne s'adressent pas à un même public et n'ambitionne pas d'expliquer les mêmes mécanismes.

1.2.2. Trajectoire et espace institutionnel

« *Il reste à construire une méthode capable de saisir le sujet comme tel* » (Dubet, Vérétoit, 2001, p.430). N'est-ce pas le rôle de la méthode biographique que de saisir ce sujet individuel, ces « *histoires de vie individuelles* » (Rustin, 2006, p.46) ? Comment trouver la solution à la résolution de l'ancrage des trajectoires dans leur espace social ?

La sociologie compréhensive de Jean-Claude Kaufmann apporte une des clés de résolution du problème. Dans ses recherches sur les phénomènes du quotidien, il ouvre des pistes intéressantes à travers l'usage de l'entretien compréhensif (Kaufmann, 1996). Grâce à ce type d'entretien, il s'agit de « défricher » un système de pensées, de significations sociales et de représentations, à partir de l'histoire de la personne interviewée et à partir de ses mots. L'histoire singulière de la personne est rattachée dans cette perspective à un ensemble plus large de représentations sociales. Pour cela, le chercheur a la possibilité d'intervenir au cours de l'entretien, de faire part de sa propre expérience et de réagir

personnellement aux propos tenus. Dans cette approche, l'individu n'est pas *le centre de l'univers mais l'artisan du système complexe qui le produit*. (Kaufmann, 2001, p.87³²).

Aussi, en sociologie de la maladie, la méthode biographique peut rendre compte des trajectoires de personnes malades et des différentes ruptures provoquées par les troubles de santé. Janine Pierret écrit en 2001 une synthèse intéressante à ce sujet : « *Si la méthode biographique a été resituée dans les paradigmes de la sociologie pour en questionner la validité, l'analyse de ses conditions de réalisation a permis d'avancer dans l'interprétation des formes temporelles de causalité (...). L'irruption d'un événement permet ou conduit à une réélaboration éventuelle du passé, en d'autres termes à repenser ou à reconstruire sa biographie* » (Pierret, 2001, p.7). En effet, l'analyse des trajectoires biographiques permet dans ce cadre de repérer les événements marquants et les reconstructions de soi que la personne opère par rapport à sa trajectoire passée et à celle qu'elle anticipe. Les études longitudinales empruntent également la voie de la méthode biographique. Les recherches dirigées par Dominique Lhuillier sur le VIH et le travail (Lhuillier & al., 2006, 2007, 2010) en sont un parfait exemple. Ces recherches rendent compte des trajectoires de PvVIH vis à vis de l'emploi à différents moments en s'appuyant sur le concept de *carrière*³³ (Becker, 1985; Goffman, 1975, 1979). Dans l'ensemble de ces travaux, l'approche biographique insiste sur la dimension psychologique dans la construction du fait empirique de l'accompagnement vers l'emploi.

D'autres travaux ont mis en évidence les distinctions entre les histoires de vie, les récits de vie et la méthode biographique (*Acte de la recherche en sciences sociales*, 1986) tout en pointant les limites de la démarche. Pierre Bourdieu, dans l'article classique « l'illusion biographique », met en garde les méthodes biographiques d'une analyse qui ne se centrerait que sur l'histoire d'un individu singulier : « *Essayer de comprendre une vie comme une série unique et à soi*

³² KAUFMANN J.-C., 2001, *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Nathan, Paris, cité dans GAULEJAC (de) V., 2009, *Qui est «je»? Sociologie clinique du sujet*, Seuil, Paris, p.46.

³³ Pour une application du concept de carrière aux trajectoires de personnes souffrant de sclérose en place construite en adoptant une approche biographique, voir : COLINET S., 2011, *La « carrière » de personnes atteintes de sclérose en plaque. Implications associatives et travail biographique*, L'Harmattan, Paris.

suffisante d'événements successifs sans autre lien que l'association à un « sujet » dont la constance n'est sans doute que celle d'un nom propre, est à peu près aussi absurde que d'essayer de rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau, c'est à dire la matrice des relations objectives entre les différentes stations. » (Bourdieu, 1986, p.71). Pour pallier ces limites, il s'agit de prendre en compte les différents mondes sociaux dans lesquels la personne est insérée et de les intégrer à une dimension spatio-temporelle. Sans réduire la trajectoire de vie de l'enquêté à une succession d'évènements, la démarche consiste à prendre en compte la situation d'enquête dans laquelle la trajectoire est mise en mots. « Le récit biographique n'est ni atemporel, ni a-spatial, il est produit « ici et maintenant ». Il résulte à la fois d'une histoire personnelle et collective (ou plus précisément de sa reconstruction et de sa reconstitution), d'une position (sociale, économique, symbolique) acquise au moment de l'enquête et d'un rapport singulier à l'enquêteur. » (Demazière, Samuel, 2010, p 10).

On identifie la limite d'une telle méthode pour étudier l'accompagnement vers l'emploi dans la mesure où l'étude biographique des trajectoires informe une singularité individuelle qui peine à prendre en compte le caractère institué de son environnement et leurs interconnexions avec lui. Afin de pouvoir dépasser ce problème d'incommensurabilité des trajectoires, la méthode biographique doit s'entendre dans une perspective relationnelle (Corcuff, 2007 ; 2012), consistant en une approche qui donne de l'importance aux différentes relations tissées par la personne avec d'autres, c'est à dire à l'interaction et à la coordination. Cette approche renoue avec une tradition interactionniste. En ce sens, la trajectoire individuelle est également un ordre construit institutionnellement et socialement. La méthode biographique doit intégrer une analyse des espaces sociaux dans lesquels les trajectoires s'insèrent à différentes périodes. Autrement dit, elle doit prendre en compte le contexte. Les recherches de Solen Berhuet sur les Maisons de l'Emploi (2013) prennent cette voie, en insérant les trajectoires dans leur contexte institutionnel et en construisant à partir de leur relation avec lui des catégories idéal-typiques.

On est tenté d'affirmer que l'économiste s'oriente davantage vers des démarches quantitatives appliquées à des échantillons de grande taille quand le sociologue s'oriente vers des démarches qualitatives pour analyser de manière approfondie les stratégies des acteurs à partir d'échantillon de plus petite taille. Cette vision quelque peu manichéenne doit être dépassée, dans la mesure où cette frontière est tangible si l'on prend en compte que les enquêtes sociologiques se basent sur de nombreuses observations statistiques³⁴ d'une part et que les chiffres ont un usage social, qu'ils résultent d'une production sociale et détiennent en cela une valeur sociale d'autre part (Ogien, 2010). Le sociologue étaye ses recherches sur des faits statistiques³⁵ et l'économiste peut emprunter une méthode biographique et s'appuyer sur des récits de vie. Dans le cas des trajectoires biographiques des demandeurs d'emploi, la démarche de l'économiste s'inscrit dans une socio-économie des parcours d'emploi (Eymard-Duvernay (dir.), 2012).

La position défendue est d'affirmer que les résultats des analyses qualitatives sont dans certaines conditions complémentaires à des résultats issus d'analyses quantitatives et que les résultats issus des techniques de recherches quantitatives ont besoin d'interprétations complémentaires qui peuvent être fournies par des recherches qualitatives³⁶. Les données d'enquêtes mobilisées dans le cadre des recherches quantitatives sont construites par de nombreuses observations, équipées de peu de variables et de peu de modalités tandis que les données issues d'entretiens semi-directifs sont le résultat de peu d'observations, analysées avec de nombreuses variables dotées d'une infinité de modalités. Ces approches ne disent pas les mêmes choses alors qu'elles éclairent des faits semblables. Elles sont en ce sens profondément complémentaire. Cette complémentarité n'est réalisable que sous certaines conditions. Il semble indispensable que le protocole de recherche soit co-construit dès le départ entre les auteurs des recherches

³⁴ On pense aux enquêtes et aux travaux dirigés par Serge PAUGAM : PAUGAM S. (dir.), 2007, *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, col. Le lien social ; PAUGAM S., 2005, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, col. Le lien social ; PAUGAM S., 1991, *La disqualification sociale*, Paris, PUF, Quadrige Essais Débats.

³⁵ Les travaux de Nicolas Duvoux se basent sur des faits statistiques pour rendre compte des trajectoires des allocataires du RMI. Cf. DUVOUX, N., 2009, *L'autonomie des assistés, sociologie des politiques d'insertion*, Paris, PUF, Le lien social ; DUVOUX N., 2012b, « *Le nouvel âge de la solidarité. Pauvreté, précarité et politique publique* », Paris, Seuil, col. La république des idées.

³⁶ Plus généralement, en termes de méthodes qualitatives, on se référera à la revue québécoise *Recherches Qualitatives* éditée par l'Association pour la Recherche Qualitative (ARQ), Université du Québec.

quantitatives et des recherches qualitatives. Afin que les approches développées ne débouchent pas sur une incompatibilité de leur logique, les différents acteurs de la recherche doivent s'accorder sur une question de recherche commune. En deçà de ces questions, différentes conceptions des sciences sociales sont en tension.

1.3. Logique institutionnaliste

1.3.1. Approches institutionnalistes de l'accompagnement vers l'emploi

Si l'on prend en compte que l'espace social façonne le déroulement des actions individuelles autant que ces dernières concourent à le construire, la résolution du problème de l'incommensurabilité des trajectoires individuelles singulières et celui du manque d'interprétation du sens des liens de causalité calculés par les travaux économétriques peut être trouvée. L'approche institutionnaliste présente une solution permettant de développer une conception socioéconomique de l'accompagnement associatif vers l'emploi.

Par exemple, au croisement des logiques biographique et statistique, des recherches institutionnalistes récentes ont été dirigées par François Eymard-Duvernay concernant le chômage et l'accompagnement vers l'emploi (Eymard-Duvernay (dir.), 2012). Dans un chapitre de cet ouvrage collectif, François Eymard-Duvernay et Delphine Remillon analysent les trajectoires biographiques d'insertion des demandeurs d'emploi comme une articulation de différentes épreuves d'évaluation vécues dans le parcours d'accès à l'emploi³⁷. Dans cette étude, les auteurs reconstituent les trajectoires biographiques des enquêtés en les reliant à leur contexte institutionnel. Cette analyse met en avant la pertinence de l'approche biographique en se démarquant des études statistiques sur l'accompagnement vers l'emploi. En effet, les auteurs mettent l'accent sur « *les inférences réalisées explicitement ou implicitement par l'enquêté lui-même entre*

³⁷ La notion d'épreuve est définie largement, à partir de la sociologie des réseaux sociotechniques et des économies de la grandeur. Pour François Eymard-Duvernay et Delphine Remillon, « *elle vise un dispositif social (incluant, outre les personnes, du langage, des objets, des dispositifs techniques et gestionnaires, du droit) qui établit un ordre entre différentes personnes dans une situation, soit les valorise plus ou moins.* » (Eymard-Duvernay, Remillon, 2012, p.110).

différents événements et sa situation de chômage » (ibid, p.117) et soulignent la différence de cette démarche vis à vis de la logique statistique à travers laquelle la « relation causale est effectuée a posteriori par le chercheur à partir du matériel collecté en établissant des corrélations entre variables » (ibid). Cette analyse des itinéraires biographiques des chômeurs dans leur contexte institutionnel ouvre une piste tout à fait intéressante pour la compréhension de l'accompagnement vers l'emploi : quand on ouvre la boîte noire de l'accompagnement, l'interprétation de l'accès à l'emploi par les demandeurs d'emploi eux-mêmes a une place.

L'approche institutionnaliste est principalement représentée en France par deux théories économiques dites hétérodoxes : l'approche conventionnaliste (Dupuy et al., 1989 ; Batifoulier, 2001 ; Eymard-Duvernay, 2006a, 2006b) et l'approche régulationniste (Boyer, Saillard, 1995 ; Boyer, 2003 ; Hall, Solskice, 2002). Les régulationnistes ont porté leur attention sur les grandes formes des capitalismes, leur analyse se situant au niveau macro des rapports sociaux. L'approche conventionnaliste, quant à elle, s'est intéressée au niveau micro des interactions sociales en se concentrant sur la coordination entre les acteurs : *« la coordination primordiale est celle des jugements, celle-ci nécessitant de recourir à une « image normative » du collectif modelée par l'idée de « monde commun ». » (Batifoulier, Bessis, Larquier, 2009). L'individu est abordé comme un acteur réflexif pris dans un environnement conventionnel sur lequel il s'appuie : « Les personnes sont placées dans un milieu conventionnel (formé en particulier de textes, de corpus juridiques, d'unités de comptes, d'instruments d'évaluation) qu'elles réaménagent pour parer aux défauts de coordination et de coopération. Pour introduire cette dynamique conventionnelle dans l'analyse, il faut doter les acteurs d'un comportement réflexif sur leur état, et d'une capacité de remodeler les formes de vie en commun, soit d'une capacité politique. » (Eymard Duvernay et al., 2006c, p.34).*

Les travaux sur l'emploi des auteurs inscrits dans l'économie des conventions ont porté sur les pratiques de recrutement et sur le chômage et plus généralement sur l'évolution du marché du travail. Concernant l'histoire du chômage, Robert Salais a analysé les conventions du travail et des mondes de production (1986 ; 1989 ; 2008). Des travaux concernant les pratiques de recrutement des entreprises ont été

menés par François Eymard-Duvernay à travers l'analyse des conventions de qualité et des interactions sur le marché du travail (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997 ; Eymard-Duvernay, Marchal, 1997). De même, dans cette approche, les chercheurs du Centre d'Études de l'Emploi ont porté leur attention sur les intermédiations sur le marché du travail. Pour ces derniers, le marché du travail est régi par un ensemble de règles que les acteurs ont évaluées comme de « bonne » qualité (« conventions de qualité du travail ») et à partir desquelles ils se sont mis d'accord pour agir. (Baron, Bureau, Leymarie, Nivolle, 1995 ; Bureau, Marchal, 2005, Larquier (de), 2013).

Certains travaux relevant de ce type d'approche ont traité particulièrement de l'accompagnement. Par exemple, Marc Breviglieri et Joan Stavo-Debauge (2006) ont analysé l'accompagnement social à l'insertion en le définissant comme « *une certaine pédagogie par laquelle il s'agit de soigner tout en préparant un public aux exigences de l'insertion sur un marché de l'emploi.* » (2006, p.130). Ils mettent l'accent sur l'autonomie individuelle que la démarche nécessite et insistent sur les attentes des accompagnants vis à vis des acteurs en parcours en termes de capacités, vis à vis du contrat moral qui les relie entre eux. Ils identifient ce que présuppose l'accompagnement et sa convention en terme de figure de l'individu, comme une « *une personne moralement responsable* » pris dans un contrat. Mais sous cette convention, les auteurs montrent, en mobilisant la théorie des régimes d'engagement de Laurent Thévenot (2006), que l'accompagnement social relève du régime du proche et de la familiarité, dépassant ainsi la convention du contrat d'accompagnement et visant à appareiller les acteurs en parcours afin de les équiper face aux épreuves de l'insertion, c'est à dire aux épreuves du recrutement. Dans cette recherche, le contrat moral s'applique à l'interaction entre les deux agents de la relation d'accompagnement et, « sous cette convention », les arrangements entre acteurs régulent la relation d'accompagnement en la négociant.

Le problème posé consiste au final à interroger l'imbrication entre un contexte institutionnel et les relations entre individus. Cette problématique conduit à questionner le lien entre l'individu et le social tout en veillant à ne jamais les aborder isolément l'un de l'autre. Étudier l'accompagnement vers l'emploi

nécessite donc de prendre à la fois en compte les volets de sa construction collective et de son vécu individuel. La question revient à interroger la place du politique au sens large, et donc des institutions en tant que règles dans la relation entre l'individu et le social. Cette relation problématique est résolue par John Dewey en la situant dans une perspective transactionnelle qui met « *l'accent sur l'émergence de « mondes communs » ou encore de « mondes de connaissances partagées ».* » (Renault, 2006, p.132). John Dewey réfute la dualité entre individu et société : « *le problème de la relation des individus avec la société – parfois formulé comme celui de l'individu avec la société – n'a aucun sens, pas plus que celui des relations entre les lettres d'un alphabet et l'alphabet. Un alphabet est des lettres et la société est les individus dans leurs connexions réciproques.* » (Dewey, 2003, p.100)³⁸. L'interaction entre social et individu implique alors nécessairement les approches institutionnalistes dans une démarche holindividualiste (Boyer, 2002 ; Théret, 2001 ; Chavance, 2007) ou relationnaliste (Corcuff, 2007 ; 2012) en considérant différents niveaux d'action et de règles et en donnant de l'importance au langage des acteurs (Descombes, 1996). L'approche institutionnaliste est résumée ainsi par François Eymard-Duvernay : « *Pour le programme institutionnaliste que nous suivons, les finalités et connaissances des individus sont ancrées dans les institutions, par le langage en particulier, mais les individus ont une capacité réflexive, c'est-à-dire une aptitude à critiquer les institutions et à les réaménager, avec comme horizon, une possible reconnaissance de légitimité.* » (Eymard-Duvernay, 2006d, p.14). La capacité réflexive de l'acteur pose la question du sens qu'il attache à son action. Pour l'étudier, l'institutionnalisme peut porter l'attention au langage (Cf. Chapitre 4).

Le fil conducteur d'une recherche institutionnaliste sur l'accompagnement associatif vers l'emploi pose donc les questions de la production d'espace institué d'accompagnement par des acteurs institutionnels et du mouvement des acteurs dans cet espace institué. Dans cette perspective, l'institutionnalisme conduit à

³⁸ DEWEY J., 1927, 2003, *Le public et ses problèmes*, Publications de l'Université de Pau, Farrago/Editions Léo Scheer, cité par BAZZOLI L., DUTRAIVE V., 2010, « La démocratie comme fondement institutionnel d'un « capitalisme raisonnable » : lecture croisée de J.R. Commons et J. Dewey », *Papier présenté au XIIIe colloque Charles Gide « Les institutions dans la pensée économique*, Paris, 27-29 mai, p.18, note n°27.

décrire l'accompagnement vers l'emploi à deux niveaux et l'enjeu du programme est d'en montrer les interpénétrations :

1. celui de l'espace institutionnel, c'est à dire du dispositif institutionnel dans lequel se déroulent les actions et les interactions.
2. celui des trajectoires individuelles, c'est à dire des parcours individuels des personnes.

Cette description mettant en jeu deux niveaux d'action rejoint l'idée du découpage classique en sciences sociales entre l'analyse micro et l'analyse macro. Ce découpage a encore aujourd'hui toute son actualité (Corcuff, 2012, p.185) et l'approche institutionnaliste ambitionne de les analyser en levant ce que Edgar Morin dénonçait comme l'« *incapacité de concevoir la complexité de la réalité anthropo-sociale dans sa micro-dimension et dans sa macro-dimension* » (Morin, 2005, p.6). Elle s'ancre en ce sens dans une épistémologie de la complexité au sens d'Eric Dacheux et de Daniel Goujon (Dacheux, Goujon, 2013).

La logique institutionnaliste s'appuie enfin sur une diversité de méthodes mêlant logique biographique et logique statistique en contextualisant systématiquement l'objet étudié. Cependant, la diversité des objets étudiés conduit à une difficulté dans l'analyse des résultats des études institutionnalistes dans la mesure où l'interprétation du sens de l'action des acteurs est intrinsèquement plurielle. En effet, l'équivocité du sens pose une limite importante à l'unité des approches institutionnalistes en économie. Ces approches sont difficilement généralisables dans la mesure où elles sont liées à leur objet d'une part et aux contextes dans lequel elles se déploient d'autre part. Les accusations de manque de scientificité des courants orthodoxes en économie vis à vis des approches institutionnalistes se fondent en général sur ce manque de représentativité scientifique et ces difficultés de montée en généralité, comme le souligne Bernard Chavance : « *Une difficulté particulière dans l'évaluation et la comparaison des différentes théories d'économie institutionnelle est que, tout en ayant des ambitions situées au niveau d'une théorie générale des institutions, elles rencontrent inévitablement certaines limites liées au type de problème qu'elles cherchent principalement à étudier.* » (Chavance, 2007, p.105).

TABLEAU N°4 : TABLEAU RECAPITULATIF DES LOGIQUES ET DES METHODES

Approches	Logique statistique	Logique biographique	Logique institutionnaliste
Méthodes	Individualisme méthodologique	Individualisme méthodologique	Holindividualisme ou relationnalisme méthodologique
Techniques	Econométrie Evaluation aléatoire Modélisation	Entretien semi-directif Entretien approfondi	Pluralité des techniques
Point de départ	Causalité entre phénomènes objectivables Base de données Construction de données	Sujet individuel Trajectoire Récit de vie	Relations entre l'individu et le social en intégrant l'importance du langage en partant de l'interaction et la coordination
Apports	Lien objectif de causalité et évaluation des politiques publiques « Toute chose égale par ailleurs »	Spécificités des parcours individuels dans leur contexte	Relier différents niveaux de l'action Co-construction des règles et des actions
Limites	Causalité qui ne fait pas sens, qui ne se discute pas Déficit d'interprétation	Incommensurabilité des trajectoires et déficit de représentativité La vérité d'une personne ne se discute pas	Équivocité du sens Pluralité de sens La totalité du sens ne peut être captée Un sens en perpétuelle discussion

1.3.2. Une recherche inscrite dans la voie institutionnaliste

Notre démarche consiste à ouvrir la boîte noire de l'accompagnement au moyen de l'analyse des interactions au sein de la relation d'accompagnement en questionnant son vécu, du côté de ceux qui la construisent d'une part et du côté de ceux qui en bénéficient d'autre part. Cette voie de recherche vient compléter les travaux relevant de la logique statistique et de la logique biographique. L'ouverture de la boîte noire de l'accompagnement semble conduire à une meilleure compréhension de ses enjeux sociaux.

Par exemple, dans une recherche récente, Delphine Rémillon ouvre la boîte noire de l'accompagnement en étudiant les méthodes innovantes d'accompagnement vers l'emploi à travers le cas de la « Méthode Intervention Offre Demande » (IOD) (Rémillon, 2009 ; 2012)³⁹.

Les intervenants de la méthode IOD proposent aux personnes en difficultés d'accès à l'emploi un accompagnement renforcé. Les accompagnants agissent sur les critères de sélection des offres d'emploi et assistent les candidats lors de l'entretien d'embauche. Le moment de l'entretien d'embauche est ainsi désindividualisé. « *Le fait qu'un chargé de recrutement soit présent doit permettre d'apporter un soutien au demandeur d'emploi qui se trouve dans une position d'infériorité face au recruteur, en guidant l'entretien afin qu'il porte le plus possible sur les caractéristiques de l'emploi proposé et le moins possible sur les caractéristiques du candidat.* » (Rémillon, 2012, p.6). La démarche d'accompagnement équilibre la relation asymétrique entre un recruteur et un candidat. La méthode IOD agit ainsi directement sur les offres d'emploi des entreprises de manière à faciliter l'insertion durable des personnes accompagnées.

Delphine Rémillon met en lumière la tension entre « la logique d'insertion durable » de la démarche d'accompagnement et « la logique d'urgence » issue des injonctions des politiques publiques en matière de retour à l'emploi (*ibid*, p.11). Même si l'objectif de la méthode IOD cherche à « *gommer le passé*

³⁹ L'alternative proposée par la méthode Intermédiaire Offre Demande (IOD) est développée par l'association Transfer : <http://www.transfer-iod.org> ; voir aussi, *ASH*, 2009, « Un dispositif d'accompagnement vers l'emploi. Travail pour tous », 24 avril 2009, n°2606, p.29-31.

professionnel » des candidats (*ibid.*, p.12) pour améliorer leur capacité à l'accès à l'emploi durable, cette démarche présente l'intérêt de dépsychologiser l'accompagnement vers l'emploi en agissant davantage sur les critères de sélection du marché du travail que sur les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. Cette étude socioéconomique illustre un cas d'ouverture de la boîte noire de l'accompagnement vers l'emploi car elle interroge le point de vue des personnes accompagnées et des accompagnants à travers une méthode qualitative.

Notre recherche s'inscrit dans le sillage de ces travaux. Ouvrir la boîte noire de l'accompagnement vers l'emploi vient compléter les recherches économétriques sur le retour à l'emploi et sur l'analyse biographique des trajectoires des chômeurs. Elle prolonge les études précédentes, comme celle de l'accompagnement dans les SIAE (Defalvard et *al.*, 2008 ; Cervera, Defalvard, 2009).

Aussi, notre apport est de mobiliser l'approche monographique pour construire le fait de l'accompagnement associatif vers l'emploi. Dans le sillage de Louis Dumont, la définition de la monographie proposée par Christian Bromberger est intéressante à relever : « *Genre ethnologique consistant en l'analyse la plus complète possible d'un groupement humain, d'une institution ou d'un fait social particulier (...), la monographie désigne à la fois une méthode spécifique d'enquête et une forme d'exposition des résultats de la recherche. Fondée sur une démarche inductive, privilégiant l'observation directe et prolongée des faits, la formule monographique s'est développée dans des contextes différents.* » (Bromberger, 2010, p.484)⁴⁰. En mobilisant une approche monographique, notre recherche institutionnaliste a le souci du détail des contextes d'actions et du déroulement des interactions.

⁴⁰ En effet, Christian Bromberger rejoint en ce sens le choix méthodologique de l'anthropologue Louis Dumont pour lequel « *L'anthropologie se caractérise par la conjonction de l'attention portée aux ensembles et du souci méticuleux du détail, de tout le détail. D'où la préférence pour l'étude monographique, intensive, d'ensembles de dimension réduite, et l'exclusion pointilleuse de toute intrusion ou supposition, de tout recours à l'idée toute faite, au vocable trop commode, au résumé approximatif, à la paraphrase personnelle* » (Dumont, 1983, p.26). La démarche monographique est tout à fait intéressante au niveau des phénomènes micro mais implique néanmoins leur difficile montée en généralité.

A travers la présentation de deux monographies, l'approche institutionnaliste propose une théorie de l'interaction entre institution et action individuelle. Elle permet d'interroger la relation entre l'instituant et l'institué et par la même de comprendre, ce qui institue et ce qui reste institué, devenant ainsi instituant.

1.4. L'appui sur l'économie solidaire

La spécificité de l'accompagnement vers l'emploi étudié réside dans le fait qu'il soit produit et construit par des associations de lutte contre le sida. Ceci implique de porter l'attention sur le cadre théorique de l'économie solidaire (Eme, Laville, 1994 ; Laville, 2011a ; 2011b) et de la socio-économie (Postel, Sobel, 2013⁴¹). Ces travaux tracent les pistes de lancement d'une analyse institutionnaliste des parcours d'accès à l'emploi des personnes vivant avec le VIH dans un cadre associatif.

1.4.1. Association et démocratie

Étudier l'accompagnement associatif des PvVIH vers l'emploi implique de prendre en compte la spécificité des opérateurs de cet accompagnement. En effet, la construction de cet accompagnement est spécifique du fait qu'il se déroule dans un cadre associatif. Les théories de l'économie solidaire sont utiles à ce niveau pour comprendre les particularités politiques, économiques et sociales des associations (Laville, 2010a ; Laville, Sainsaulieu, 2013 ; Dacheux, Goujon, 2012a ; 2012b)⁴². La définition de l'économie solidaire sur laquelle s'accordent

⁴¹ La perspective théorique actuelle de la socio-économie ambitionne de sortir d'une impasse scientifique : « *Le scientisme obnubilé par la purification à l'égard de toute valeur est épistémologiquement intenable dans une période où la société dans son ensemble s'inquiète du rapport à l'économie.* » (Hillenkamp, Laville, 2013, p.11). Voir aussi, dans ce même ouvrage, la contribution de Nicolas Postel et Richard Sobel qui critiquent l'approche néoclassique et les techniques de l'orthodoxie économique appliquées à la résolution des enjeux économiques contemporains : « *Peu importe cependant les techniques de l'illusionniste : c'est de l'illusion qu'elles colportent qu'il nous faut ici parler. Et elle est énorme : la croyance en la possibilité que l'économie s'autonomise de la société et se caractérise par l'autorégulation. Voilà la croyance qui guide nos politiques nationales et européennes depuis vingt ans, avec des effets performatifs indéniables et qui en définitive brise nos sociétés d'abord progressivement, puis plus rapidement depuis quelques mois.* » (Postel, Sobel, 2013, p.107).

⁴² L'originalité de ces approches réside dans le fait de réaliser des recherches collaboratives et coopératives avec les acteurs concernés. Ainsi, ces auteurs invoquent l'idée d'une triangulation du

ces auteurs est la suivante : « *l'ensemble des activités de production, d'échange, d'épargne et de consommation contribuant à la démocratisation de l'économie à partir d'engagements citoyens* » (Fraisie, Guérin, Laville, 2007, p.245).

La théorie de l'économie solidaire se rattache à l'institutionnalisme car elle analyse la place de l'association vis à vis de l'Etat d'une part et du marché d'autre part. Cette théorie se fonde essentiellement sur le néo-institutionnalisme sociologique (Rizza, 2004 ; 2008)⁴³, sur la nouvelle sociologie économique (Granovetter, 2008) et sur l'approche de l'économie plurielle inspirée des travaux de Karl Polanyi (Hillenkamp, Laville, 2013). Les correspondances entre l'économie des conventions et l'école de la régulation ont d'ores et déjà été faites. Par exemple, l'économie des conventions, tentant de « *comprendre les modalités de la construction d'accords et de désaccords entre les membres d'une société* » (Lemaître, 2009, p.427) est utile pour saisir la construction des structures de l'économie sociale et solidaire car elle introduit « *les notions de dimensions collectives de l'action et de valeurs communes, revendiquées par maints projets de l'économie sociale et solidaire* » (*ibid*, p.432).

La théorie de l'économie solidaire a en commun avec les approches institutionnalistes en économie l'appui sur la philosophie pragmatiste de Dewey, dont le travail programmatique poursuit l'objectif d'un renforcement des pratiques et des expériences favorisant l'approfondissement de la démocratie. En effet, pour les auteurs de la théorie de l'économie solidaire, l'association présente les modalités de « *l'approfondissement de la démocratie par un ensemble de*

dispositif de recherches car ces dernières ont émergé dans des relations associant à la fois les acteurs publics, les acteurs de terrain et les chercheurs. Ceci fait l'objet de vives critiques, particulièrement dans les travaux de Matthieu Hély qui considère que l'ESS est le fruit du recul de l'Etat Providence (2008 ; 2009). Ainsi, Matthieu Hély et Pascale Moulévrier critiquent les approches du Mouvement Anti-Utilitariste en Sciences Sociales (MAUSS) ainsi que les chercheurs organisés autour du Réseau Interuniversitaire de l'Economie sociale et solidaire (RIUESS) en argumentant sur le fait que la conduite de leurs recherches relève de la performativité car elles visent à impulser des élans programmatiques promouvant une économie sociale et solidaire idéale (Hély, Moulévrier, 2013). Loin d'en être là, les écrits de Jean-Louis Laville avertissent du fait que l'association peut aussi être un outil et un instrument de pouvoir et de contrôle social (Laville, 2010a, p.23) et s'appuient sur les constats des réalités non démocratiques dans les pratiques des acteurs de l'ESS mis en avant par Philippe Frémeaux (Frémeaux, 2011).

⁴³ L'ouvrage de référence du courant néo-institutionnaliste en sociologie est : POWEL W. W., DI MAGGIO P., 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.

pratiques citoyennes » (Laville, 2010b, p.296), en se basant sur une logique participative. Le principe d'association implique dans cette optique de lier étroitement individu et société. John Dewey définit la société comme principe d'association : « *La société est le processus par lequel on s'associe de façon à ce que les expériences, les idées, les émotions, les valeurs soient transmises et mises en commun* » (Dewey, 2003, p.163)⁴⁴, ce qui implique de comprendre que « *le différend sur la nature humaine, soit conçue comme mue par la logique de l'intérêt soit au contraire conçue comme mue par l'élan altruiste, et qui « oppose réalisation de soi et coopération sociale, intérêt et désintéressement* », doit être dépassé. (Bazzoli, Dutraive, 2010, p.18)⁴⁵. En ce sens, l'association est liée aux dispositifs de la démocratie, car « *elles sont des lieux où les citoyens peuvent définir eux-mêmes les modalités de leur action.* » (Laville, 2007a, p.98). Cette définition de l'action s'opère dans un cadre délibératif. Enfin, les théories de l'économie solidaire incite à repérer l'apport des associations à la construction des politiques publiques (Laville, 2013, p.63) et à étudier la dimension politique des associations liée au monde des valeurs et à leur genèse⁴⁶.

Dans un ouvrage récent, Jean-Louis Laville caractérise l'association comme traversée par deux types de logique, la logique instituante et la logique isomorphe. Le premier type désigne la capacité des initiatives associatives à produire des règles à partir d'une problématique sociale sur laquelle elle travaille. Ces créations de règles « *tirent leur force de la congruence entre les conceptions partagées par les porteurs de projets et les dispositifs instaurés lors de la traduction de l'initiative en acte.* » (Laville, 2013, p.29). Le deuxième type de logique, abordée sous un angle critique, signale que les pratiques associatives sont prises dans un mouvement d'homogénéisation issu des pratiques dominantes du

⁴⁴ DEWEY J., 1920, 2003, *Reconstruction en philosophie*, Publications de l'université de Pau-éditions Farrago, cité dans CHANIAL Ph., « Une foi commune : démocratie, don et éducation chez John Dewey », *Revue du MAUSS*, 2006/2, n°28, p.211, note n°9.

⁴⁵ BAZZOLI L., DUTRAIVE V., 2010, « La démocratie comme fondement institutionnel d'un « capitalisme raisonnable » : lecture croisée de J.R. Commons et J. Dewey », *Papier présenté au XIIIe colloque Charles Gide « Les institutions dans la pensée économique*, Paris, 27-29 mai, citant CHANIAL Ph., « Une foi commune : démocratie, don et éducation chez John Dewey », *Revue du MAUSS*, 2006/2, n°28, p.208.

⁴⁶ L'origine du cadre associatif se situe, pour Jean-Louis Laville, dans le mouvement associationniste au XIXème siècle, mettant en exergue « *l'autogouvernement des citoyens associés* » (Laville, 2010a, p.23) et ayant comme « *spécificité irréductible (...) d'opérer la rencontre avec la démocratie* » (*ibid*, p.55).

monde privé marchand et du service public (Enjolras, 1996). Elles traduisent ainsi « *non plus le projet associatif mais sa mise en conformité avec les modèles dominants que sont l'entreprise privée et le service public.* » (Laville, 2013, p.37) et reflètent en cela les processus d'institutionnalisation des associations par l'appropriation et l'application de règles extérieures par les acteurs associatifs.

L'accompagnement vers l'emploi, puisqu'il est construit dans un cadre associatif est donc empreint de ces deux logiques et participerait, en accord avec la théorie de l'économie solidaire, à l'approfondissement de la démocratie dans la mesure où il implique tous les participants au projet associatif.

1.4.2. Insertion et délibération

Un premier point consiste à inscrire les opérateurs associatifs de l'accompagnement dans l'approche de l'insertion telle qu'elle est abordée par les théoriciens de l'économie solidaire. Ceux-ci abordent la question du retour à l'emploi dans une perspective essentiellement critique. Le point de départ des travaux de Bernard Eme sur l'insertion (1994) souligne que le passage d'expérimentations sociales innovantes portées par des travailleurs sociaux à des initiatives très encadrées légalement suit un processus de normalisation gestionnaire et est dominé par des logiques d'instrumentation des pouvoirs publics. Des travaux plus récents, dirigés par Laurent Gardin, Marthe Nyssens et Jean-Louis Laville sur les entreprises sociales d'insertion se concentrent sur les processus d'institutionnalisation du secteur de l'insertion en Europe tout en valorisant leur origine expérimentale. En France, en prenant l'exemple des IAE, cette institutionnalisation est abordée comme limitant les capacités des acteurs à conserver leur caractère innovant socialement, l'accompagnement vers l'emploi étant guidé au final par le choix du modèle dominant, celui du placement dans l'emploi et de « *l'insertion par l'économie comme passerelle facilitant, par une action transitoire l'« employabilité » des bénéficiaires.* » (Gardin, Laville, Nyssens, 2012).

Bernard Eme analyse dans ses travaux l'émergence d'expérimentations d'insertion nées au sein de l'action sociale avant l'avènement des politiques publiques de l'emploi et de la crise économique de 1973 (Eme, 2006b). L'hypothèse de Eme est que l'insertion naît d'une tension au cœur des pratiques d'accompagnement des travailleurs sociaux et des valeurs sous-jacentes à l'action sociale à la fin des années 1960. Cette tension fait glisser l'action sociale vers l'économique et ré-encastre le social dans l'économique (Autès, 1998 ; 1999 ; Defalvard, 2006a). Pour Michel Autès, l'avènement du secteur de l'insertion par l'activité économique en France reflète un mouvement de subversion du social par l'économique. Pour Bernard Eme, les modes d'action de l'éducatif et de l'animation sont alors remis en cause au profit d'un cheminement et d'un accompagnement visant à constituer un « *homme de qualité* », dans un univers de socialisation économique qui ne soit pas « factice », qui ne soit pas une « simulation du monde réel ». (Eme, 1994, p.174). Eme poursuit ainsi : « *La qualification passait ainsi par l'épreuve de la civilité, du « civisme ordinaire » entendu comme production ininterrompue des membres pour produire du sens, de l'ordre légitime, des droits réciproques dans une interaction autour de situations structurées par du « faire » dans l'économique.* » (ibid). Les opérateurs de l'accompagnement associatif se situent dans l'expérience de ce « civisme ordinaire », par l'activation de rapports économiques au service du développement des relations humaines dans l'emploi. L'accompagnement associatif vers l'emploi se situe dans une logique de résistance vis à vis du « tiers secteur insertionnel parapublic » et de sa « *régulation technico-fonctionnelle* » (Eme, 1994, p.168) et intègre davantage ce que Bernard Eme qualifie de « social d'intervention civique » (ibid, p.165). Dans cette optique, les associations étudiées relèvent d'expérimentations inscrites dans des processus d'innovation sociale (Institut Godin, 2013 ; Richez-Battesti et al., 2012 ; Petrella, Richez-Battesti, 2012 ; Bouchard, 2011 ; Cloutier, 2003), qui se décalent d'une vision de l'insertion comme instrument des politiques publiques et qui visent une « *finalité d'émancipation sociale* » des personnes (Eme, 2006b, p.178). Cet accompagnement associatif vers l'emploi témoigne d'un renouvellement d'innovations sociales dans le champ de l'insertion, tout en s'éloignant de la logique de placement à l'œuvre dans le secteur de l'IAE.

Un deuxième point est intéressant à souligner. En effet, pour certains auteurs, le concept de délibération permet d'analyser les dynamiques de l'économie solidaire et particulièrement les initiatives associatives. Notre hypothèse est que l'accompagnement vers l'emploi, dans l'espace associatif, se construit dans des cadres délibératifs.

Tout d'abord, pour Michel Renault, porter l'attention sur ce concept implique de mettre « *l'accent sur les dimensions communicationnelles de l'action et sur les processus permettant d'imaginer, par la délibération, des solutions créatives face à des situations problématiques* ». (Renault, 2011, p.169).

D'un côté, le concept de délibération est généralement attaché au thème de la démocratie délibérative, travaillé par les recherches en sciences politiques et en sociologie de la participation (Blondiaux, 2001 ; Blondiaux, Sintomer, 2009 ; Sintomer, 2011 ; Blondiaux, Founiau, 2011). D'un autre côté, la théorie économique ne donne pas une place importante aux processus délibératifs, se centrant généralement sur l'action individuelle hors des cadres collectifs. En effet, elle « *ne rend pas compte du fait que les agents économiques consacrent une part importante de leur temps à délibérer, à faire valoir leur point de vue, à tenter de convaincre.* » (Hollard, 2004, p.174). En philosophie politique (Garrau, Le Goff (dir.), 2009), Alice Le Goff propose des pistes théoriques utiles afin d'analyser la délibération associative : dans ce cadre, les acteurs associatifs sont pris dans un « *activisme délibératif* » permettant « *de promouvoir la politique délibérative.* » (Le Goff, 2011, p.250).

Ensuite, Eric Dacheux et Daniel Goujon montrent dans leurs travaux empiriques que le caractère fondamental des initiatives solidaires réside dans le fait qu'elles se déroulent et s'instituent dans et par la délibération⁴⁷. Se situant dans une approche qui considère l'association comme un espace public de proximité

⁴⁷ La théorie de l'économie solidaire comporte pour Eric Dacheux et Daniel Goujon une pluralité de pistes théoriques : celle de la « résistance » au capitalisme, du complément d'une « capitalisme indépassable », de la transition vers un « capitalisme responsable », de l'économie plurielle ou de la « préfiguration d'une société post-capitaliste » (Dacheux, Goujon, 2013a). Ces auteurs choisissent d'approfondir cette dernière piste théorique en mobilisant les outils conceptuels de l'analyse de la démocratie, à partir notamment de l'approche de l'agir communicationnel de Jürgen Habermas.

(Dacheux, 2008) permettant d'allier dimension économique et dimension sociale et d'atteindre dans la pratique une amélioration de la démocratie (Dacheux, Goujon, 2011), ces auteurs proposent, à partir de cas concrets comme le développement des AMAP⁴⁸, des monnaies sociales ou des systèmes d'échanges locaux (Dacheux, Goujon, 2010a), le concept de délibération pour saisir les dynamiques de l'économie solidaire d'une part, mais aussi pour renouveler le cadre paradigmatique des sciences économiques (Dacheux, Goujon, 2010b ; 2012a ; 2012b ; 2013a). Dans cette démarche, la délibération est entendue dans sa dimension citoyenne et est connectée à l'exercice de la démocratie. L'attention à cette dimension revient à comprendre la manière dont des accords et des désaccords se concluent entre personnes poursuivant un même objectif défini par la confrontation de différents points de vue dans un cadre collectif. Ce projet ambitieux considère la délibération comme « *la construction de norme commune par la confrontation de points de vue formulés par des individus égaux* » (Dacheux, Goujon, 2011). Ces individus sont égaux en droit mais inégaux en faits et délibèrent sur les problèmes qu'ils rencontrent, qu'ils considèrent comme injustes et qu'ils souhaitent résoudre en vue d'améliorer leur situation. Pour Eric Dacheux et Daniel Goujon, le paradigme dit du « *délibéralisme* »⁴⁹ présente les possibilités d'un renouvellement des approches des rapports économiques à partir du moment où ceux-ci sont enchâssés dans les dimensions politiques et sociales de la société (2012a ; 2013b). Enfin, le concept de délibération est une pierre angulaire du pragmatisme et de l'approche de l'expérimentation de John Dewey, comme le rappelle Michel Renault : « *Un des enjeux de tout processus démocratique et délibératif est de parvenir à une définition commune de la situation, à créer un monde commun, sans lequel la compréhension mutuelle est*

⁴⁸ Association Pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne.

⁴⁹ Les auteurs notent qu'il s'agit « *d'un jeu de mots qui souligne que la liberté n'est pas l'apanage du libéralisme, marque la possibilité de construire un modèle théorique opposé au modèle orthodoxe et inscrit notre démarche dans un cadre théorique interdisciplinaire où la délibération est comprise comme un principe régulateur de l'économie des sociétés démocratiques.* » (Dacheux, Goujon, 2013, p.208). Suivant ces pistes, nous n'opposons néanmoins pas radicalement les approches orthodoxes et hétérodoxes, dans la mesure où celles-ci peuvent trouver des points de complémentarité, d'intercompréhension et des accords sur des recherches communes. Sur le développement des AMAP, voir DACHEUX, GOUJON D., 2011, *Principes d'économie solidaire*, Ellipses, Paris ; DUMAIN A., LANCIANO É., 2010, « Comment ne pas faire de commerce tout en en faisant ? Le cas de systèmes de paniers dits « alternatifs » en agglomération lyonnaise », in DACHEUX E., GOUJON D., *Réconcilier démocratie et économie : la dimension politique de l'entrepreneur en économie sociale et solidaire*, Michel Houdiard Editeur, Paris, pp.141-157.

impossible. (...). Ce sont avant tout les acteurs concernés qui définissent une situation et mettent en place une démarche de résolution de problème qui implique avant tout qu'ils mettent au jour les définitions qu'ils donnent de cette situation. » (Renault, 2006, p.132-133).

Pour comprendre les spécificités de l'accompagnement associatif vers l'emploi, le concept de délibération donne des pistes intéressantes dans la mesure où cet accompagnement est construit par des acteurs qui délibèrent et échangent dans des rapports démocratiques suivant les principes de l'économie sociale et solidaire⁵⁰.

⁵⁰ Les approches relevant de l'économie solidaire ont l'intérêt de proposer un programme d'une économie politique de l'association unissant trois dimensions : le « *respect de l'intrication entre pratiques et idées* », l'endossement d'un « *choix normatif* » de « *démocratisation de la société* » et la constitution d'une « *histoire du présent qui a pour but de comprendre et agir aujourd'hui* ». (Laville, 2010a, p.28). En effet, la visée normative de ces recherches n'est ni tue, ni masquée, mais revendiquée. « *C'est un trait marquant de l'associationnisme moderne que d'assumer le lien politique qui s'établit dans l'agir en commun. Il lui confère par ailleurs une potentialité économique. Parce qu'il est arrimé au projet démocratique, il peut dessiner les contours d'une économie au service de la société* ». (Laville, 2010a, p.25).

Conclusion

« Nombre de représentations existent sous des formes variées, les unes accessibles à tout membre bien socialisé d'une société, d'autres seulement aux experts ou à ceux qui ont été expressément formés à cet effet. La difficulté n'est pas une propriété intrinsèque d'une représentation, cela dépend de ce que les gens ont été formés à faire. » (Becker, 2009a, p.147).

Il existe plusieurs manières de présenter un fait scientifique et celles-ci appellent différentes méthodes pour le construire. Ces méthodes, qu'elles soient de type causaliste et statistique, biographique ou relevant d'une approche institutionnaliste ne répondent pas aux mêmes questions de recherche alors qu'elles construisent des analyses de réalités sociales semblables. Un accord progressif sur un dispositif de recherche commun entre les chercheurs mobilisant ces diverses méthodes peut aboutir à une analyse complémentaire des phénomènes sociaux comme celui de l'accompagnement associatif vers l'emploi.

La perspective institutionnaliste, qu'elle traverse la théorie de l'économie solidaire ou les travaux de l'économie des conventions sur l'emploi, est une piste de travail que nous privilégions pour développer notre recherche. Ouvrir la boîte noire de l'accompagnement apparaît alors utile à l'heure où les politiques actives de réduction du chômage de masse ont besoin d'être évaluées. Abordée à travers la théorie de l'économie solidaire et ses déclinaisons en terme de délibération, la compréhension de l'accompagnement associatif des PvVIH vers l'emploi est possible. Pour cela, la construction du fait associatif est réalisée par la présentation de deux monographies associatives. Nous considérerons la monographie comme un matériel pertinent à mobiliser dans la démarche de l'économie politique.

L'approche développée se situe nécessairement dans un pluralisme théorique et dans une perspective interdisciplinaire. Le débat a une nature épistémologique qu'il s'agit de mettre en avant, en portant l'attention sur les modalités des constructions scientifiques du savoir et de la connaissance qui s'établissent dans le dialogue et l'argumentation contradictoire, comme le rappelle Philippe Kourilsky

dans ses derniers essais : « *La science est une entreprise de connaissance dans laquelle l'établissement de la vérité (même relative, même transitoire) est affaire de dialogue, de critique et de conviction. La science produit du consensus. On ne décide pas à la majorité de ce qui exact ou faux.* » (Kourilsky, 2009, p.129).

- Partie I -

**La construction de l'accompagnement
associatif vers l'emploi**

- Chapitre 2 -

Une association de lutte contre le sida :

De la prise en charge globale à

l'accompagnement vers l'emploi

« Accepter l'hospitalisation, c'est s'exposer à des regards incontrôlés sur soi, c'est se soumettre au langage, au rythme, aux intrusions des autres : on ne ferme plus sa porte à clé. Au pied du lit, des chiffres et des courbes, des listes de médicaments sont votre nouvelle carte d'identité. » (Ceccaty, 1996, p.86).

« En bouleversant leur horizon futur, les nouvelles thérapies posent également à nouveaux frais la question de leur avenir professionnel, d'autant plus que les prestations sociales dont ils bénéficient ne leur sont plus nécessairement attribuées. Seulement voilà, comment retrouver du travail après une longue période d'inactivité ? Et comment gérer, pour ceux qui bénéficient déjà d'un emploi, les contraintes d'une vie professionnelle (horaire, stress, cadences, travail en 3x8, travail de nuit, etc) avec celle que leurs imposent les traitements (difficultés horaires des prises, important effets secondaires) ? (Weller, 2003, p.59).

La construction des monographies suit la posture de recherche d'Howard Saul Becker consistant à aller sur le terrain vide de théorie, c'est à dire sans grille de lecture théorique préalable (Becker, 2009b). En effet, Becker propose, dans le cadre de l'élaboration de règles de la recherche qualitative, de procéder en deux étapes. La première est celle de la construction de faits pouvant faire l'objet d'une analyse théorique. La deuxième est celle de l'interprétation de ces faits, c'est à dire de l'élaboration d' « idées » à partir de ces faits (Becker, 2009a). À travers deux monographies, nous construisons dans les deux chapitres suivants l'accompagnement des PvVIH comme fait associatif et nous ouvrons la boîte noire de l'accompagnement.

Historique

Cette association de lutte contre le sida est créée peu de temps après l'arrivée des traitements des trithérapies. La mise sur le marché de ces traitements a impliqué un changement dans la prise en charge médicale du VIH/sida et une amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes (Pierret, 2006).

« C'est une super évolution et ça correspond aux besoins. Il y a aussi l'historique. [L'association] s'est créée en 1997. Trithérapie, 1996, au moment où X se crée, on est encore sur du soutien psychologique qui faisait défaut sur [la ville X], parce qu'AIDES proposait beaucoup de choses, mais pas de véritable soutien psychologique, donc, je pense que c'était plus le but de M. X, à l'époque, de créer cette structure. Il venait de AIDES. Et il a créé cette structure par rapport aux besoins de la maladie. À ce moment-là, pour beaucoup de gens qui vont sur des fins de vie. Et puis, 1996, les trithérapies et d'un seul coup, tout change, très rapidement, tout évolue. Les gens qui étaient sur des projets de mort, passent à des projets de vie, c'est une autre approche, les gens ont d'autres besoins. Et [l'association], je pense, a compris tout de suite les besoins des personnes et c'est ce qui fait que toute cette diversité est faite pour aider les gens dans leur projet de vie. » (Entretien, masseur-1, T1)

L'étude de Jean-Marc Weller sur un lieu d'accueil de même type (2000), à la même période souligne cette problématique : « *pour la première fois depuis l'histoire de l'épidémie, des traitements permettent une réelle rémission de la maladie. (...) La première conséquence a directement à voir avec l'éloignement de l'horizon d'une mort prochaine.* » (Weller, 2003, p.58).

Cette association de lutte contre le sida est créée en 1997 à l'initiative d'un psychologue qui en sera le coordinateur jusqu'à début 2000. Des psychologues et des assistants sociaux créent l'association au départ. Les premières années se centrent sur des activités d'accueil et de soutien psychologique des PvVIH. La prise en charge intègre essentiellement un soutien psychologique, axe privilégié par la direction de l'association, au détriment d'autres aspects de l'accompagnement.

« [L'association] était plutôt sur la qualité de vie des personnes par le biais du bien-être. Donc cela passe par les massages et tout ce qui est de l'ordre de la *somato* et du soutien psy, parce qu'il ne faut pas oublier qu'au départ [l'association X], c'est quand même une structure où la présence de psychologues est importante. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

Lors des six premières années d'existence, les activités sont développées et pilotées par le coordinateur fondateur, initiateur de l'expérience. Ces débuts sont présentés sous l'angle des conflits spécifiques du domaine associatif qui mettent en jeu des questions de légitimité des dirigeants, de gouvernance, de leadership, de management d'équipe (Lochard, Trenta, Vezinat, 2011) et d'institutionnalisation (Brodiez-Dolino, 2011).

« Pour l'histoire, [le président de l'association X], fondateur en 1997, était psycho... Puis l'*assoc'* a monté et il a toujours fait office de tout. Tout en cherchant un coordinateur, mais ça n'a jamais marché car ce n'est pas possible pour lui. Et ça a manqué cruellement. Et l'*assoc'* a eu très très très mal. » (Entretien, directeur, T1).

Ce fonctionnement associatif tourné sur la personne centrale de l'initiateur a, aux yeux des acteurs associatifs actuels, plongé l'association dans des difficultés financières et dans un manque de légitimité au regard des financeurs publics locaux (DDASS), ce qui mettra l'ensemble de l'association en péril.

En 2000, les liens entre le Conseil d'Administration et l'équipe salariée traversent des tensions, une partie de l'équipe ayant soutenu l'initiateur de l'association, l'autre ayant porté plainte contre lui, provoquant ainsi une vraie scission au sein de l'équipe. À cette période, les temps de réflexion entre les différents salariés et

les relations salariales sont généralement décrits par l'équipe actuelle comme violents et tendus.

« [X] était le fondateur, il n'avait pas une bonne réputation sur le plan de la gestion, notamment auprès de la DDASS qui finançait et puis des choses plus personnelles mais là je ne peux pas porter de jugements là-dessus, si bien que la DDASS a demandé son départ, a exigé son départ pour pouvoir continuer à financer. Donc fin 2001, 31 décembre 2001, [X] a quitté l'association. [X], c'était le psychologue fondateur. Mais qui servait de coordinateur, qu'était le Deus Ex-Machina puisque c'était son bébé et qui faisait et défaisait les postes des gens selon sa volonté. Donc il a fallu que cette association se structure ou elle allait disparaître. Je me suis à ce moment-là présenté au Conseil d'Administration. (...). Donc, j'ai été élu en mai 2002. » (Entretien, PvVIH, président, T1).

Ancien usager de l'association, le président actuel explique ici comment il a été amené à se présenter à la fonction de président, il y a dix ans.

Le départ de l'initiateur en 2001 et l'arrivée d'un nouveau directeur en 2003, dont l'objectif fut d'harmoniser la vie associative, ont été suivis d'une restructuration des activités associatives. Les problèmes de gouvernance semblent progressivement avoir été résolus par l'adoption d'un travail réflexif sur les actions entreprises :

« Je suis intimement persuadé qu'en terme de ressources humaines, et encore plus après avoir fait une formation où on apprend à être un manager, que la dimension bien-être, la dimension cohésion, la dimension savoir où on va, pourquoi on le fait, et laisser la place à la parole, même si elle peut être critique, c'est du moteur, du gain de temps, d'efficacité et de rentabilité qui est juste monstrueux. Mais c'est du boulot ! » (Entretien, Directeur, T1).

Des nouvelles bases de fonctionnement sont donc posées à partir de la prise de poste d'un nouveau directeur. Des liens forts se tissent entre président et directeur, annonçant une harmonisation possible des liens salariaux à l'intérieur de l'association.

« Et puis c'est vrai que [X - le directeur], c'est quand même une de mes belles rencontres, sur le plan humain et je ne sais pas comment je ferais s'il n'était pas là. C'est très marrant puisque l'on n'a jamais été en désaccord sur aucun point. » (Entretien, PvVIH, T1, président).

Cette association offre aujourd'hui une palette diversifiée de services d'accompagnement, proposés par des professionnels spécialisés. Si depuis 2007, un axe de travail sur la question du retour à l'emploi a été développé, nous présentons l'ensemble des services proposés afin de comprendre dans quelle dynamique globale la question du retour à l'emploi se développe. Ce volet de l'accompagnement interroge les autres pratiques parce qu'il est nécessairement ouvert et tourné vers l'ensemble de la société et qu'il poursuit un objectif global d'inclusion sociale par l'innovation sociale (Richez-Battesti *et al.*, 2012).

2.1. L'organisation de l'association

L'association offre un espace se situant comme un ultime recours pour les personnes accueillies face à ce que Michaël Pollak appelait la « *double stigmatisation* » des PvVIH « *entre la stigmatisation sociale et la stigmatisation par la maladie ; les deux se renforçant mutuellement. Cette double stigmatisation place les malades et les séropositifs à la pointe de la violence des rapports sociaux, d'où le besoin ressenti de les protéger particulièrement* » (Pollak, 1988, p.134).

L'association étudiée accueille des personnes touchées par le VIH, les hépatites et/ou les IST, ainsi que leur entourage : « *chaque personne est aussi accueillie avec ses compétences, ses savoirs et ses envies afin de pouvoir être accompagnée à travers ses projets.* » (Rapport d'activité 2009, p.29).

L'objet de l'association, selon ses statuts en mars 2010 est :

« *De soutenir les personnes touchées par le VIH, les hépatites ou les IST, ainsi que leurs proches ; d'informer et de prévenir des risques de transmission et de contamination liés à ces pathologies ; de lutter contre toutes les formes de discriminations ; d'assister les personnes victimes de discrimination ou atteintes dans leurs droits et dans leur dignité, y compris dans le cadre d'action en justice, tant en demande qu'en défense.* »⁵¹

⁵¹ Statuts de l'association, mars 2010.

Les notions de respect des droits, de respect de la dignité et de lutte contre la discrimination ⁵² sont au centre de la démarche d'accompagnement de l'association. L'association offre en ce sens un contexte d'accueil où la personne peut bénéficier d'un accompagnement complémentaire à celui de l'hôpital permettant d'aller vers une prise en charge thérapeutique améliorée⁵³.

L'association est organisée en plusieurs pôles produisant une prise en charge globale de la personne accueillie : le pôle « accueil, information, prévention, conseil » ; le pôle « écoute et parole » ; le pôle « santé » ; le pôle « somatothérapie, relaxation corps et esprit » ; et le pôle « social ». Quinze professionnels, salariés ou prestataires, accompagnent sur ces différents versants les PvVIH accueillies dans l'association.

La file active de l'association est en 2009 de 255 personnes, soit 21 % de plus qu'en 2008. 127 personnes ont été nouvellement reçues en 2009. 17 % des personnes accompagnées en 2009 le sont depuis 4 ans, ce qui indique que le suivi opéré par l'association se construit dans un temps plutôt long. Le rapport d'activité 2009 de l'association indique qu'au total, 2819 entretiens individuels ont été menés par les différents professionnels de l'association avec les personnes accueillies.

Huit salariés, tous à temps partiel, occupent différentes fonctions : directeur, assistante de direction, psychologue clinicienne, médiatrice de santé, responsable d'entretien, chargée d'accueil, assistante sociale, chargé de projet emploi. De manière complémentaire dans la mise en œuvre de cet accompagnement global,

⁵² L'association Act Up-Paris, souligne, dans un numéro récent de son journal *Action*, la spécificité des discriminations subies par les PvVIH, appelées à développer un effort de dissimulation dans les relations au travail : « *Seulement 8 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Vespa bénéficient d'un emploi adapté, en termes d'horaires ou de temps de travail. Cela s'explique en partie par le fait que beaucoup de séropositifVES n'osent pas demander le statut de travailleurSE handicapéE, de peur d'être stigmatiséEs par leurs collègues et leur employeurSE. Passer par la médecine du travail peut faire peur : le risque de voir alors son état de santé dévoilé, en dépit de l'obligation de confidentialité, n'est pas imaginaire. La crainte de perdre son emploi ou d'être discriminéE décourage les personnes de recourir à leurs droits.* » Cf. *Action*, 2008, « La difficile reconnaissance du handicap pour les séropositifVES », « VIH et Emploi », n°112, avril, publié en ligne. Voir aussi NIELSBERG J.-A., 2011, « Sida et travail, les discriminations sont toujours là », *L'Humanité*, 30 novembre.

⁵³ YÉNI P. (dir.), 2010, « Chapitre 18 : Conditions de vie pour un succès thérapeutique », in YÉNI P. (dir.), *Rapport 2010. Prise en charge médicale des personnes infectées par le VIH : recommandations du groupe d'experts*, La documentation française, Paris, pp.363-385.

six prestataires interviennent sur différents volets de la prise en charges : une musicothérapeute, trois masseurs, une sophrologue et une psychologue (animant les réunions de régulation entre les salariés). Enfin, onze stagiaires ou bénévoles réguliers participent ou animent des activités dans l'association. Chaque salarié est attaché à un pôle d'activité.

2.1.1. Accueil, information, prévention, conseil

Le pôle « accueil, information, prévention, conseil » comprend des actions qui se déroulent soit à l'association, soit lors de permanences hospitalières. 197 personnes ont pu bénéficier d'un temps d'écoute, au local de l'association ou à l'hôpital, au cours de 685 entretiens.

L'accueil à l'association est le premier point de contact entre le public et l'association, entre l'extérieur et l'association⁵⁴. Ce rôle d'accueil est incarné par la chargée d'accueil, qui est le pivot et le passeur des demandes des publics aux autres professionnels, dans la mesure où elle ouvre l'association aux nouveaux venus. La chargée d'accueil a un rôle important dans la mesure où elle dresse une première évaluation de la situation de la personne accueillie.

« J'essaie de voir déjà l'urgence et la non-urgence, parce que les gens arrivent souvent paniqués et après, souvent on fait un entretien psy la première fois où elle leur explique bien, elle leur montre bien ce que nous faisons pour évaluer la demande de la personne et puis après, suivant la personne et sa demande, ils peuvent aller directement au massage avec quand même, toujours un premier entretien avec le masseur. » (Entretien, chargée d'accueil, T1).

En effet, cette personne accueille quotidiennement une dizaine de demandes environ : les demandes peuvent concerner un simple échange et moment de partage, des colis alimentaires, ou un rendez-vous programmé avec un professionnel. Loin d'une « interaction au guichet » (Corcuff, 1996, Dubois, 2005), les temps d'accueils sont approfondis à travers l'écoute de la personne. Ce rôle d'accueil est assuré un après-midi par semaine par un autre professionnel de

⁵⁴ Ce passage entre sphère publique et sphère privée (intérieur de l'association) est particulièrement souligné par la théorie de l'économie solidaire de Jean-Louis Laville (2010a).

l'équipe, afin que chaque membre de l'équipe ait connaissance des réalités de cette fonction et des évolutions des demandes des bénéficiaires.

L'accueil se déploie également lors des permanences hospitalières, au service des Maladie Infectieuse et Tropicale (MIT) et du service d'hépatogastroentérologie (2008) de deux CHU. L'association assure ces permanences hospitalières depuis 2005. S'agissant du MIT et au niveau des hospitalisations de jour et des consultations, cet accueil et ce soutien s'opèrent lors de l'attente des consultations ou des soins. Trois objectifs sont poursuivis : le soutien, l'information sur les dispositifs proposés par l'association, le renforcement des liens avec l'équipe hospitalière. C'est le lien avec le monde médical qui est privilégié ici, à travers une définition des rôles de chacun :

« Par rapport aux médecins, il faut essayer de comprendre où se situent leur travail à eux et leurs priorités à eux pour bien se placer en complémentarité et du coup bien comprendre ça pour pouvoir aussi leur transmettre à eux, et qu'ils puissent plus facilement orienter vers nous ou faire appel à nous sur certains trucs. » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

Deux jours par semaine, deux personnes de l'association assurent ces permanences. Six à huit rencontres sont comptabilisées lors de chaque permanence, des entretiens plus approfondis pouvant se dérouler dans ce cadre. Ces permanences permettent le resserrement des liens entre les différents professionnels et l'articulation des acteurs du soin et des acteurs associatifs dans la prise en charge.

Les permanences hospitalières permettent d'assurer un lien avec les hôpitaux qui suivent les PvVIH accompagnées par l'association. De même, elles donnent une visibilité de l'association dans les murs de l'hôpital et impliquent que les personnels hospitaliers aient identifié le rôle de l'association dans la prise en charge de leur patient.

L'action de l'association est ici complémentaire avec la sphère hospitalière. Ceci rejoint les résultats des recherches contemporaines sur la place des associations dans la politique sanitaire. En effet, ces dernières sont devenues partenaires du

soin dans la mesure où elles produisent un accompagnement spécifique. De plus, elles détiennent une légitimité acquise dans le temps qui les engage dans les processus de recherche dans le domaine médical : « *Les associations sont dotées d'une légitimité particulière dans la constitution et l'évaluation des savoirs biomédicaux.* ». (Barbot, 2002, p.130).

Steven Epstein le note dès le début des années 1990 en analysant la situation aux Etats Unis : « *En mettant en circulation de nouveaux titres de crédibilité et en réussissant à établir la valeur de ces nouveaux titres à l'intérieur d'un champ scientifique, les activistes ont transformé les modes de fonctionnement de ce champ, c'est à dire qu'ils ont transformé le mode de fabrication du savoir biomédical* » (Epstein, 2001b p.234). L'intégration des associations à la politique sanitaire conduit à un trouble dans la relation thérapeutique et provoque « *une transformation importante du cadre normatif qui règle les rapports médecin/malade.* » (Barbot, 2002, p.132).

2.1.2. Parole, écoute, corps

2.1.2.1. La primauté initiale de la dimension psychologique

« *Le soutien psychologique comprend donc une écoute spécifique, un accompagnement au quotidien, un espace où déposer ses peurs, ses angoisses, ses frustrations, ses colères. Un espace pour les digérer, les dépasser ou mieux vivre avec.* » (Rapport d'activité 2009, p.41).

Le pôle « parole et écoute » (ou « espace de parole et soutien psychique ») consiste en une prise en charge psychologique des personnes accueillies. Il se décline en entretiens psychologiques individuels et la possibilité de participation à des activités de groupe de paroles et de rencontres. Ces entretiens psychologiques se distinguent d'entretiens classiques ayant trait à la psychologie clinique libérale ou hospitalière parce qu'ils se déroulent dans un contexte associatif dont l'objectif premier est la mise en sécurité. Le contexte associatif crée de fait une convivialité qui pose les bases d'une relation thérapeutique différente (accueil autour d'un

café, par exemple). Ce point est dès lors important à souligner car les paramètres de déroulement de la relation thérapeutique dans l'association semblent complètement différents de ce que l'on peut observer dans le champ professionnel général de la psychologie clinique (Lhuillier *et al.*, 2006 ; 2007 ; 2010).

« Moi, je le dis toujours et je fais toujours la comparaison entre ce que je suis ici et ce que je suis au cabinet, je ne suis pas la même. Je suis beaucoup moins contenante au cabinet parce que ce n'est pas ce que les gens viennent chercher (...). Fondamentalement, je suis la même, mais ici je touche plus par exemple. Ici, on sert à boire : « vous voulez boire quelque chose », il y a tout un accompagnement. » (Entretien, psychologue, T1).

Ces entretiens consistent en un soutien renforcé, un étayage et un « enveloppement », surtout dans des cas de l'annonce de la séropositivité, de l'annonce d'une maladie opportuniste ou de la mise en place d'un nouveau traitement⁵⁵. L'objectif poursuivi est la réinscription de la personne dans une dynamique de projet.

L'amorce d'un accompagnement global et multiple débute dans la plupart des cas par un soutien psychologique. En effet, celui-ci permet de dresser un premier bilan et de faire une orientation et des choix sur plusieurs types d'accompagnements possibles.

« À un moment donné je reçois quelqu'un qui est dans un état catastrophique tant sur le plan psychique que sur le plan physique et j'accueille des personnes en détresse là en bloc, pas de demande, pas d'attente particulière, mais juste un constat de déprime, de fatigue. [...]. La plupart des gens, ils vont commencer à parler d'eux, à se reconnecter aussi, eux, avec eux-mêmes, avec leur lien, à reprendre du poil de la bête. Physiquement, ils vont se sentir mieux aussi. Ils vont faire du sport, ils vont atteindre une marche, ils vont faire des projets et tout ça, on va essayer nous, de faire le lien en discutant les uns avec les autres, dans l'idéal, parce que ce n'est jamais parfait. Cette personne-là, elle va se sentir entourée, elle va sentir qu'il y a vraiment une équipe autour d'elle. Toutes les personnes qui consultent, c'est qu'ils sentent qu'il y a le lien autour et que vraiment il y a une équipe. » (*ibid*).

⁵⁵ La problématique de l'annonce de la séropositivité est soulignée dans de nombreux travaux. Voir particulièrement : PIERRET J., 2006, *Vivre avec le VIH. Enquête de longue durée auprès des personnes infectées*, PUF, Paris ; PERETTI-WATEL P., SPIRE B., 2008, *Sida: Une maladie chronique passée au crible*, Presses de l'EHESP, Rennes ; SPIRE B., CATTENEO G., 2010, *Idées reçues. Le sida*, Paris, éd. Les cavaliers bleus.

Le fait que la personne accompagnée est consciente du travail d'équipe réalisé autour de sa prise en charge est un trait important de l'accompagnement mis en place par l'association. Pour une personne « en rupture » et en « difficultés », ressentir une coordination effective de l'aide apportée est vecteur de mobilisation dans un projet.

« Au tout début, les objectifs, que ce soit pour les femmes ou les hommes et femmes, peu importe, c'est essentiellement que les personnes puissent sortir de leur isolement et par isolement j'entends, ce n'est pas seulement la solitude, c'est la possibilité de pouvoir en parler avec les personnes qui les entourent, de sortir du secret, briser le secret et pouvoir, sans forcément parler de la séropositivité, pouvoir être juste avec des personnes et on sait que rien que ça c'est libérateur et puis ensuite pour voir, échanger les uns avec les autres. C'est surtout la libération, la libération pas que de la parole, c'est la libération d'être là. [...]. Après c'est la recherche aussi de chaleur, de convivialité et puis il y a aussi le plaisir, de passer un bon moment, on fait un truc, on fait à manger, des raviolis thaïs. On a tous passé un super bon moment, de plaisir, d'échanges, de bien-être. C'est tout simple. » (*ibid*).

Des groupes de paroles mixtes⁵⁶ encadrés par la psychologue sont également mis en place une fois par mois par l'association. Leurs objectifs sont ainsi formulés : « *favoriser l'échange et les rencontres entre les personnes séropositives ; ouvrir un espace de parole et d'échanges autour de problématiques communes ; restaurer l'estime de soi en tant que PvVIH et/ou avec les hépatites ; mobiliser les personnes séropositives, les rendre actrices pour elles-mêmes et pour les autres.* » (Rapport d'activité 2009, p.42). Ils ont principalement pour but de rompre l'isolement des personnes concernées en les intégrant à une dynamique collective.

⁵⁶ D'autres groupes de paroles sont mis en place, comme le groupe « femmes » créé à partir du constat que le genre est à questionner dans le fait de vivre avec le VIH. Un groupe « jeune » existe également. L'association organise des sorties collectives avec ce groupe (4 séjours en 2009). Les thématiques abordées sont celles de l'entrée dans la sexualité, celle des relations amoureuses et des limites de l'autonomie. En plus, un moment collectif est organisé une fois par mois, à partir d'une activité ludique permettant le partage et l'émergence de la parole (« *le truc du vendredi* »). Le caractère contenant de ces espaces est souligné par les acteurs associatifs. Il participe à constituer une parole collective.

2.1.2.2. La musicothérapie comme accompagnement vers l'emploi ?

Le soutien psychologique, que ce soit au niveau individuel ou au niveau collectif, est complété par la possibilité de participer à des ateliers de musicothérapie⁵⁷ :

« Parce qu'en fait au départ [l'association X], c'est une structure qui propose du psy et c'est un petit peu par la suite que toutes les activités se sont diversifiées et qu'effectivement il y a eu du corporel et moi j'ai travaillé sur le lien corporel psy en fait. » (Entretien, musicothérapeute, T1).

Le projet a émergé au fil des réunions d'équipe de l'association et des rencontres, l'intervenante en musicothérapie étant d'abord arrivée dans l'association en tant que stagiaire. L'idée de ces ateliers, dans l'optique de l'accompagnement global proposé par l'association, est de « *débloquer et de développer une parole* ». Ces ateliers existent sous forme individuelle et sous forme collective.

Les ateliers de musicothérapie impliquent une remobilisation de la personne, notamment sur les aspects de l'insertion sociale et du retour à l'emploi. L'association met en avant l'articulation entre les suivis assurés par le pôle social, particulièrement sur le volet de l'accompagnement vers l'emploi, et les suivis en musicothérapie, après avoir constaté que les critères d'employabilité comme le fait de pouvoir assurer un entretien d'embauche peuvent être restaurés par la pratique la musicothérapie⁵⁸. En effet, le travail sur la confiance en soi, la prestation orale et l'inhibition correspond à une première étape de remobilisation dans un projet professionnel et de préparation d'un entretien d'embauche, par exemple.

« Ce qui a émergé de manière très étonnante, moi, ça m'a étonnée en tout cas, avec l'arrivée de [X chargé de projet emploi], c'est que la personne que je suivais en individuel, était une personne qui a mis en place un projet professionnel très concret avec [X chargé de projet emploi], et que le suivi

⁵⁷ Ces ateliers ont lieu deux fois par mois et sont animés par un prestataire de l'association. C'est au départ la dimension psychologique portée par l'association qui a abouti à la création de cette activité. Dans cette même dynamique, des consultations de sexologie sont également proposées. Le projet est porté par l'antenne départementale du Planning Familial. Certaines consultations se déroulent dans les locaux de l'association (40 consultations en 2009). Ce volet de l'accompagnement est une des composantes du volet psychologique mise en place à l'origine de l'association.

⁵⁸ « *Au sein d'une équipe pluridisciplinaire comme celle de [l'association X], la musicothérapie individuelle constitue dans ce cadre un espace annexe pour travailler la question de l'activité au-delà du suivi emploi ou même d'un potentiel suivi psychologique* » (Rapport d'activité 2009, p.51).

de cette personne en musicothérapie, a pris une tournure bien particulière, qui était celle de la question de l'expression orale, au niveau d'un entretien d'embauche, la capacité à parler en groupe, la capacité à se vendre. » (*ibid*).

Ce versant de l'accompagnement, avec l'arrivée de la question du retour à l'emploi pour les personnes accompagnées, prend ici une tournure inattendue qui implique que des professionnels d'une discipline ayant trait à la psychologie axent leur accompagnement sur la préparation et la concrétisation du projet professionnel. Cette articulation entre les différents rôles des professionnels selon leur spécialité structure la prise en charge globale proposée par l'association. On se rend compte que l'accompagnement vers l'emploi questionne les autres pratiques d'accompagnement.

2.1.2.3. Somatothérapie, relation corps et esprit

Le pôle « somatothérapie, relaxation corps et esprits » concerne les massages d'une part et la sophrologie d'autre part.

Trois masseurs prestataires de l'association dispensent différents types de pratiques en la matière auprès de certains bénéficiaires de l'association. L'action thérapeutique de ces pratiques a pour objectif la réduction du stress et le travail sur le corps (« se réapproprier son corps »). Des rendez-vous réguliers sont pris avec les usagers et un suivi se met en place pour effectuer un « travail corporel ». Ces pratiques corporelles permettent la mise en mot des ressentis de la personne accompagnée⁵⁹.

La sophrologie est une pratique de relaxation basée sur la respiration. Une sophrologue prestataire propose des séances aux bénéficiaires. Son action est centrée sur la détente et la prise en compte des effets indésirables des traitements :

⁵⁹ Les masseurs insistent sur la dimension corporelle de la libération de la parole, première étape selon eux de la résolution de problèmes plus larges : « *En général, je les vois pendant 3 semaines un mois, après on laisse un peu de temps, après les gens reviennent comme ça ils voient un petit peu comment ils sont avec ou sans le massage, comment ils sont avec ou sans stress dans leur vie. Et du coup, ils peuvent incorporer ça et être plus à même de décider s'ils font rentrer ça dans leur vie, décider qu'est-ce qu'ils peuvent mettre en place pour ne pas stresser.* » (Entretien, Masseur-2, T1).

« Ici, on va rencontrer des personnes qui vont avoir des besoins par rapport à leur corps, par rapport à leur image corporelle, leur lipodystrophie, leur traitement. Les personnes par exemple qui ont des neuropathies, tout ça. Donc, ça, c'est purement physique. Et après, il y a tout le travail psychologique par rapport à un contexte discriminant, un contexte difficile à vivre par rapport à leurs traitements qui sont lourds, leur précarité, leur isolement. » (Entretien, sophrologue, T1).

Ces activités corporelles sont reliées entre elles. Les personnes suivies sur ces différents volets de la prise en charge sont généralement les mêmes. Le lien entre les masseurs, la sophrologue et la psychologue sont de ce fait étroits.

2.1.3. Intermédiation de santé

Le pôle « intermédiation de santé » consiste en des opérations d'éducation à la santé et de médiation de santé et repose principalement sur la conduite d'entretiens individuels poursuivant l'objectif général de rendre le patient acteur de sa prise en charge.

Le discours politique de la démocratie sanitaire vise à rendre le patient acteur et responsable de sa démarche de soin (Batifoulier, Domin, Gadreau, 2008 ; Lascoumes, 2007 ; Batifoulier, Biencourt, 2005). Dans le contexte d'une maladie chronique, la démarche de l'association favorise au contraire des processus d'autonomisation des personnes comme des moyens d'accéder à l'indépendance plutôt qu'à la responsabilisation face au soin.

Les objectifs de ce volet de l'accompagnement sont : *« d'améliorer la compréhension du VIH et des différents traitements ; de renforcer les liens avec les médecins et les paramédicaux ; de favoriser la compréhension et l'adhésion aux recommandations hygiéno-diététiques. »* (Rapport d'activité 2009, p.59).

L'action de ce pôle s'inscrit en complémentarité avec l'action médicale. Ce lien est fondamental pour les associations agissant dans le champ de l'accompagnement des PvVIH, étant donné l'histoire du sida. Le partenariat entre pratique clinique et pratique associative est figuré par ces actions mises en place par la médiatrice de santé avec les hôpitaux du territoire.

Les entretiens avec la médiatrice de santé permettent d'aborder les effets du VIH qui ne sont pas abordés avec le médecin traitant, mais aussi de mieux préparer les patients à leur consultation médicale. Ceci conduit à ce que « *le médecin traitant (ne soit) plus la référence centrale, mais une instance médicale parmi d'autres.* » (Barbot, 2002, p.130). Les questions liées à la fatigue du corps, à la douleur, sont majoritairement abordées dans ces espaces de parole. Cet extrait d'entretien mené auprès de la médiatrice de santé caractérise de manière particulièrement éclairante l'accompagnement produit par l'association :

« Alors, moi je dirais, le fait de pouvoir discuter longtemps, une heure, une heure et demi, avec les gens sur comment ils se sentent, ça permet de mettre à jour des trucs, que des fois, ils n'ont jamais dites au médecin. Et cela permet pour le coup, soit pour eux, de prendre cela comme important et de pouvoir aller le poser en consultation et réveiller les médecins là-dessus ou alors que moi j'appelle directement les médecins en disant, un tel, est ce que vous avez remarqué cela, et que c'est des trucs, des fois, ils sont tellement dans les T4, la charge virale, qu'ils ne se rendent pas compte de ce qu'il y a à côté, des fois ils sont bloqués sur une question d'observance et ils ne réalisent pas, ce qu'il peut y avoir de lien au mode de vie. L'idée, c'est aussi qu'il [la personne accompagnée] comprenne mieux ce qui se passe, en lui quoi, qu'il puisse moins tout mélanger, et du coup, de mieux comprendre, ce qui va relever de la compétence du médecin, ou ce qui ne va pas relever de la compétence du médecin, donc ce qu'il va être important d'aborder en consultation, et de ne pas le mélanger à plein d'autres trucs, parce que c'est là que le médecin, il n'écoute plus forcément car ce sont des trucs pour lesquels il est impuissant quoi. Et donc, oui, de préparer ces *consult'*, de savoir ce qu'il faut adresser à l'ophtalmo, qu'est-ce qu'il faut adresser au gynéco, qu'est-ce qu'il faut adresser au généraliste, on ne peut pas tout balancer au même, il ne peut pas tout prendre en compte, et lui apprendre [à la personne accompagnée] à l'organiser lui-même, sa prise en charge globale, à comprendre un peu qui est là pour quoi, et dans ses problèmes, savoir quels sont les gens qui peuvent l'aider, selon les problèmes. Et puis, il y a des choses des fois, par exemple, la question de la fatigue, il y a plein d'aspects différents, le mode de vie au quotidien, l'alimentation, les traitements, la pathologie en elle-même, essayer de voir un petit peu la part que peut avoir chaque truc, et voir où est ce qu'il va pouvoir y avoir un levier. Des fois, les gens, ils ont un traitement, qui marche bien, au niveau biologique, et y'a des effets, mais par exemple, ils se sentent super fatigués, mais ils n'attribuent pas ça du tout au traitement et ils pensent que c'est plus la dépression, et des fois, rien que le fait de demander au médecin s'il y a une possibilité de changer de traitement et que le médecin ne s'est pas du tout posé la question, puisque ça marchait bien au niveau biologique, c'est pas dit qu'un autre traitement pourrait marcher aussi bien et avoir un autre effet, si la personne ne fait pas la démarche de demander à changer. » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

Sont ainsi abordées les problématiques des traitements et des examens médicaux, de l'alimentation, et plus généralement du stress. L'opération consiste en une remobilisation de la personne dans le soin par l'apport de connaissances spécifiques sur les traitements. L'objectif est la réappropriation par la personne elle-même de son projet de soin, en étant accompagnée à identifier les causes de son état de santé global, que ces causes soient véritablement liées au soin ou à une dimension d'ordre psychologique⁶⁰.

Par ailleurs, l'action de la médiatrice de santé, lors des entretiens individuels avec les personnes accueillies (65 entretiens en 2009), porte souvent sur les questions liées à la douleur, donnant alors une couleur spécifique à la « relation d'aide » (Weller, 2002) :

« La maladie prend toute la place, surtout par rapport à la question de la douleur. La douleur ressentie, forte, qui du coup, prend toute la place, vu qu'elle est là tout le temps, donc on ne pense qu'à ça, qu'à l'éviter, qu'à essayer de trouver des moyens pour l'atténuer, donc concrètement qu'à des situations qui risquent de l'engendrer, donc, on évite toutes les situations... Par rapport au regard des autres aussi, souvent, la douleur, elle est peu entendue, beaucoup de gens qui disent : « il se plaint pour rien », donc éviter aussi les situations sociales, quand on sait qu'on va avoir mal et que du coup on va pas pouvoir tout faire, et du coup les gens vont croire qu'on se plaint pour rien et donc petit à petit, ça amène les gens à éviter toutes activités et toute relation sociale. Et ça, c'est surtout vrai avec la fatigue et la douleur. Des choses qui ne sont pas forcément visibles, du coup, et pas forcément compréhensibles par les gens autour, mais qui réellement diminuent les capacités au quotidien. » (*ibid*).

La douleur est un facteur d'isolement. La relation d'aide a alors pour objectif l'éclaircissement des ressentis de la personne par la réactivation d'une activité physique et par des conseils en matière de nutrition. Ces aspects de l'accompagnement, dans le cas des PvVIH, peuvent concourir à une réinsertion sociale plus large. Ces volets de la prise en charge de PvVIH semblent un préalable nécessaire à une démarche de retour à l'emploi. La conciliation entre

⁶⁰ Dans la même optique, des « activités physiques adaptées » sont mises en place avec l'association. Des activités de natation ou de gymnastique sont par exemple exercées dans ce cadre par des usagers de l'association. Elles visent bien entendu à développer et à entretenir les capacités physiques des personnes, mais aussi à favoriser l'estime et la confiance en soi, ainsi qu'à rompre l'isolement à travers une pratique collective.

activité professionnelle et problématique de santé est abordée dès l'amorce de la prise en charge :

« Il y en a qui ont un emploi aussi. Je leur demande des fois mais surtout quand il y a des questions d'emploi du temps. Souvent, j'aborde le mode de vie au quotidien avec le temps qu'ils ont, pour accorder du temps aux activités physiques, à se relaxer, à prendre soin d'eux, et c'est vrai que ce n'est pas la même chose quand ils bossent ou quand ils ne bossent pas. Mais oui, du coup, il y a pas mal de gens que je suis qui bossent, mais du coup, c'est une contrainte supplémentaire ! C'est vrai ! Autant y'a des gens pour lesquels cela serait vraiment intéressant pour ceux qui travaillent quand ils ne travaillent pas du tout, autant il y en a qui travaillent trop et pour qui il y a plein de chose au niveau bien-être qui ne peuvent pas avancer tant qu'ils travaillent autant. Il faut du temps pour prendre soin de soi, après cela prend différentes formes selon ce qu'ils peuvent faire, financièrement, souvent... » (*ibid*).

L'intermédiation de santé consiste enfin à représenter l'association dans l'hôpital. Le rôle de la médiatrice de santé est tout à fait important dans la mesure où elle va être identifiée dans l'hôpital par le personnel comme faisant partie de l'association. À partir de là, l'articulation entre le temps de soin et les activités de l'association est possible. L'association doit sans cesse justifier son action auprès des personnels hospitaliers afin que celle-ci soit reconnue comme complémentaire à l'hôpital.

« En fait, ce que je sépare en deux, c'est le côté représentation de l'association à l'extérieur, auprès des équipes soignantes, donc, c'est tout ce qui est coordination avec les permanences hospitalières, et puis avec les bénévoles et aller expliquer au staff et aux équipes, ce qu'on fait, pourquoi on est là et dans quelle mesure on peut être complémentaire avec eux. Et après, il y a tout ce qui est suivi des personnes en particulier où là du coup, c'est le lien avec ce que je fais en entretien avec les gens, quand je suis à l'hôpital cela me permet de faire le point sur les différents suivis avec les soignants que je rencontre. Ce que je sépare en fait, c'est le côté représentation de l'association globalement et le côté suivi des personnes. » (*ibid*).

Les recherches de Janine Barbot repèrent deux rôles principaux des associations dans la lutte contre le sida. Le premier est celui de la protection des personnes, le deuxième celui de leur représentation : « *deux missions leur sont particulièrement dévolues, l'une consiste à engager un combat contre l'exclusion des malades et à venir en aide aux plus faibles, l'autre à assurer la défense très générale des droits des malades.* » (Barbot, 2002, p.122). À travers le pôle d'intermédiation de santé,

l'association couple ces deux rôles dans la mesure où elle assure à la fois une prise en charge des personnes et leur représentation à l'hôpital ou plus généralement à l'extérieur.

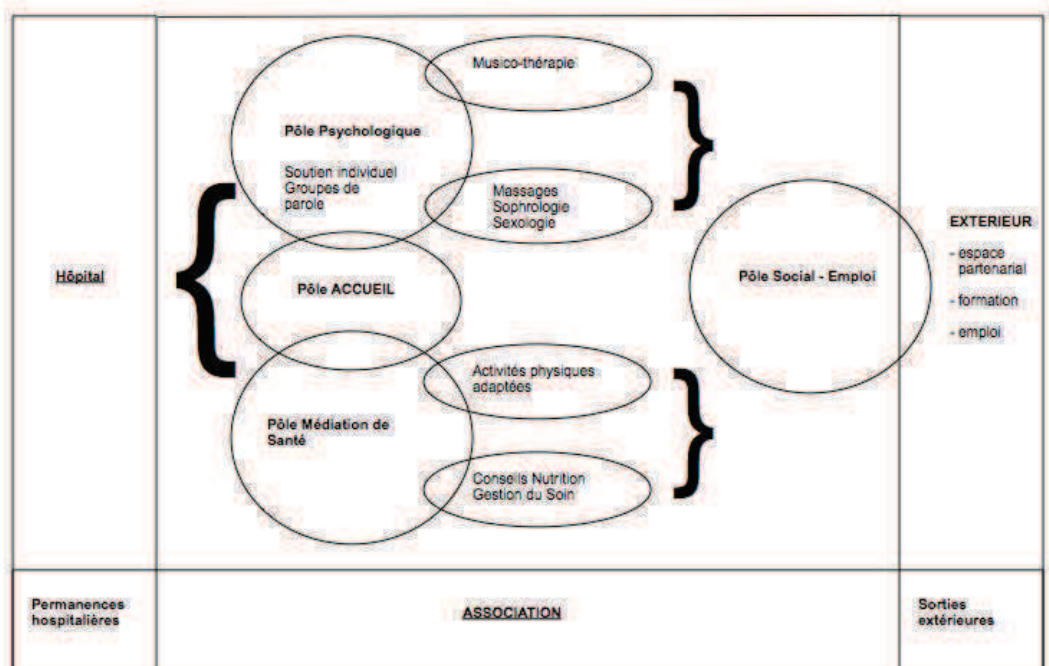
La médiatrice de santé pointe la double mission façonnant l'action globale de l'association. En effet, celle-ci agit à la fois à l'extérieur par son rôle de représentation et à l'intérieur par son rôle d'accompagnement des PvVIH. La relation entre l'association et les services hospitaliers permet d'enclencher des processus d'accompagnement pluriel associant à la fois la dimension du soin et la dimension sociale (Langlois, 2006). Cela aboutit à ce que les PvVIH hospitalisées puissent bénéficier de son soutien à l'intérieur de l'hôpital et que l'association puisse ensuite accueillir les PvVIH après leur hospitalisation pour prolonger la prise en charge sur les aspects psychologique, corporel, social et professionnel.

2.2. Une dynamique d'accompagnement pluriel

2.2.1. Schéma organisationnel de la prise en charge globale

Le schéma ci-après représente l'organisation de l'association en prenant en compte les différents pôles de l'accompagnement présentés jusqu'ici.

SCHEMA N°1 : LA PRISE EN CHARGE GLOBALE DANS L'ASSOCIATION



Le soutien psychologique, l'accueil et la médiation de santé sont les pôles originels à partir desquels se sont développées d'autres activités, comme les activités physiques adaptées, les massages, la sophrologie et la musicothérapie. Les trois pôles originels sont en lien direct avec les services hospitaliers, leur donnant un rôle central dans la coordination de la prise en charge entre le monde du soin et le monde associatif. D'un côté, l'association est tournée vers l'hôpital à travers les permanences hospitalières. D'un autre, elle se tourne vers « l'extérieur » à travers l'accompagnement socioprofessionnel.

Les pôles d'accompagnement relevant de la dimension psychologique et corporelle sont relayés dans certains cas par le pôle Social - Emploi qui agit en réseau avec le monde de la formation professionnelle et des acteurs de l'emploi. L'association agit comme une interface entre le monde du soin, dont l'acteur principal est l'hôpital, et le monde social. Cette interface est le lieu où un relais est effectué entre l'accompagnement dans le soin, l'accompagnement social et l'accompagnement vers l'emploi.

Mis en place en 2007, le pôle « Accompagnement Social » concerne le suivi social des personnes accompagnées. Il est piloté par une assistance sociale. « *Les personnes que nous suivons ont besoin d'un espace, d'un lieu où pouvoir déposer leurs difficultés sociales, être entendues, puis informées, conseillées, voire accompagnées.* » (Rapport d'activité 2009). L'action de ce pôle a deux volets : celui de l'accueil et de l'information et celui de l'accompagnement proprement dit. L'objectif global poursuivi est l'amélioration des conditions de vie de la personne, en actionnant et en aménageant les dispositifs de protection sociale, comme les nouveaux droits liés à la loi du 11 février 2005 sur le handicap⁶¹ (prestation de compensation, par exemple).

L'entretien mené auprès de la salariée en charge de l'accompagnement social est particulier dans la mesure où cette personne a été embauchée très récemment par l'association, depuis moins d'un mois. Salariée de l'association AIDES d'une autre ville de la même région durant plusieurs années, cette personne, non titulaire d'un diplôme du travail social, fut embauchée suite à l'entretien d'embauche avec le directeur et le chargé de projet emploi formation et la validation du Conseil d'Administration. Ceci pointe un mode de recrutement qui privilégie les compétences relationnelles et pratiques d'un candidat plutôt que les compétences validées par une formation certifiée. Enfin, le fait que cette personne soit arrivée depuis peu dans l'association créa une situation d'entretien à travers laquelle la professionnelle nous signalait « *prendre ses marques* ». La nouveauté de sa prise de poste conduit également à ce qu'elle n'ait pas pris en charge beaucoup de

⁶¹ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. Ce rapprochement est préconisé par le Conseil National du Sida (Celse, Geoffroy, 2009).

suivis individuels. Voici néanmoins comment elle décrit ses missions, les demandes et les situations qu'elle rencontre et qu'elle doit traiter sur le versant social et administratif de l'accompagnement.

« Les demandes les plus courantes, c'est surtout au niveau des prestations et des droits. Là, une personne que j'ai vue dernièrement, c'est surtout pour des ruptures de prestations par rapport à des papiers manquants, c'était plus pour gérer le dossier à ce niveau-là. Il y a une autre personne, un « petit vieux », lui, ça peut être du tout ou rien, là, c'était un problème de devis dentaire, etc. Donc, c'est travailler plus avec la CPAM sur des aides exceptionnelles, d'autres fois, la prise en charge et puis, c'est un monsieur qui n'ouvre même pas son courrier donc, il y a tout un travail. Je crois qu'il faut que je le voie une fois par semaine en lui demandant de m'amener tout son courrier. Là c'est passé limite, mais je pense que ça va être plus ce travail-là. Après, les demandes que j'ai eues, c'était plus sur les prestations, que ce soit, pension d'invalidité, AAH. Il y a une personne aussi pour le courrier parce qu'elle ne gère pas très bien le français ou les courriers administratifs. Sur de l'aide alimentaire aussi, sur des tickets service. » (Entretien, Assistante Sociale, T1).

L'assistante sociale joue un rôle de relais, entre les dispositifs sociaux de droit commun et la personne accompagnée. Ce rôle de médiation permet de tisser des liens avec les acteurs des dispositifs publics (CCAS, CAF, CPAM, MDPH etc.). Enfin, l'assistante sociale a également un rôle de veille sur les dispositifs sociaux existants et sur leurs évolutions.

2.2.2. La pluralité de l'accompagnement : une nécessaire coordination

À l'intérieur de l'association, la coordination de l'accompagnement est rendue effective par les actions complémentaires des professionnels intervenant sur différentes sphères de la prise en charge individuelle. Cet agencement de différents types de pratiques référées à des disciplines et des approches diversifiées se déroule dans un contexte d'accompagnement pluriel. Cette pluralité des pratiques est une des spécificités des expériences relevant de l'innovation sociale (Cloutier, 2003 ; Bouchard, 2006, Gianfaldoni, 2012a ; 2012b) et n'est possible que si les différents acteurs s'accordent sur des valeurs communes pour maintenir leurs actions (Eymard-Duvernay, 2006a) :

« J'ai l'impression qu'on va tous dans le même sens, c'est ça aussi qui fait que cette prise en charge est multiple, cet accompagnement multiple est intéressant. Je crois qu'il y a l'idée de base

qui est vraiment l'essentiel de ce que cela veut dire vivre, d'être en contact avec des gens, en contact avec son corps, en contact avec un projet, au-delà de ce que concrètement ça fait, juste ressentir, que toutes nos activités, tous, dans son champs, on va dans ce sens-là. » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

Chaque praticien exerce sa discipline spécialisée de manière coordonnée, c'est à dire en fonction de l'action des autres pratiques. L'accompagnement pluriel est le support de la prise en charge globale, qui « *prend en compte les dimensions physiques, psychiques, sociales, spirituelles* » de la personne. (Rapport d'activité 2009, p.31). Les différentes pratiques d'accompagnement sont perméables entre elles et leur coordination nécessite pour fonctionner des courroies de transmission. Celles-ci sont inscrites dans les pratiques et sont formalisées. Elles le sont moins quand, faute de temps, la coordination de l'accompagnement s'effectue davantage dans l'urgence. Les différents temps passés auprès de la personne accompagnée, que ces moments soient collectifs ou individualisés, permettent à l'équipe de collecter des informations complémentaires sur la situation de la personne. Une stratégie d'accompagnement global est définie lors des réunions de l'équipe. Le nombre d'accompagnants exerçant son activité dans l'association est suffisamment important et chacune de leur action est suffisamment spécifique pour que se dessinent progressivement des pistes de solutions aux problématiques rencontrées par les personnes.

En effet, l'association agit sur plusieurs terrains, que cela soit celui de la banque alimentaire (réponse aux besoins primaires d'alimentation des personnes accompagnées), celui du bien-être corporel (massage et sophrologie, par exemple), celui du soin (médiation de santé) ou celui du socioprofessionnel (droit sociaux et emploi). Ces différentes dimensions de l'accompagnement expliquent que certaines personnes bénéficient des services de l'association depuis sa création en 1997, car les différentes actions proposées peuvent trouver leur place à différents moments des parcours, ainsi qu'à différentes périodes de la vie des personnes accompagnées.

2.2.3. Exemple de coordination de l'accompagnement

La coordination de l'accompagnement est illustrée par le cas d'une personne suivie dans le cadre du pôle médiation de santé. Tout d'abord, la médiatrice de santé décrit une situation qu'elle rencontre en entretien individuel, vécue par une personne infectée par le VHC :

« Il y a quelqu'un que je suis là, qui est super fatigué à cause de son hépatite et son médecin lui dit qu'elle ne peut pas faire le traitement tant qu'elle n'a pas perdu dix kilos. Donc je la suis pour l'aider à perdre ses dix kilos. Sauf que petit à petit, on se rend compte que si elle n'arrive pas à perdre ses dix kilos, c'est qu'elle est trop fatiguée, et trop absorbée par plein d'autres trucs. Et ce plein d'autres trucs, c'est d'une part sa vie familiale, elle est au service de tout le monde et elle a du mal à poser ses limites, d'autre part son boulot, parce qu'elle est toujours à plein temps alors qu'elle est crevée, qu'elle enchaîne les arrêts de travail et tout ça, et que tout ça ne bouge pas parce qu'il n'y a pas de reconnaissance de son hépatite, ni par sa famille, ni par son travail parce qu'elle n'a jamais osé faire la démarche pour reconnaître qu'elle a été contaminée lors d'une transfusion et du coup, là, c'est vraiment un triple travail. Moi, dans ce cas, je ne peux pas avancer. » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

Ensuite, la médiatrice de santé explique comment elle oriente, en fonction de constat d'une situation problématique vis à vis de l'emploi occupé, la personne vers un des autres accompagnants de l'association, le chargé de projet emploi formation afin de favoriser une stratégie de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle.

Un étayage complémentaire est aussi permis par l'intervention de la psychologue dans le suivi de cette personne tout comme la dimension sociale sera traitée par l'assistante sociale.

« Et là ça met du temps, parce qu'elle ne voulait pas du tout travailler moins. Là, ça y est, elle commence à envisager de passer à 80 % voire à mi-temps. Donc là, hop, cela fait peu de temps que je peux l'orienter sur [X - chargé de projet emploi-formation], après y'a plein d'autres trucs aussi qui faisaient qu'elle ne pouvait pas aller à la piscine, tout ce que je lui disais, elle ne pouvait pas le mettre en place parce qu'elle avait mal au dos, plein d'autres trucs émotionnels qui somatisaient, mais qui étaient dus à de l'émotionnel, qui lui pompait encore plus d'énergie, elle ne pouvait pas après mettre son énergie à perdre du poids. Du coup, ça s'est fait petit à petit, je l'ai orientée sur [X-psychologue], sur cette question émotionnelle, donc elle va commencer un suivi avec [X-psychologue], là elle va bientôt rencontrer [X - chargé de projet emploi-formation] et puis

pour la question de la reconnaissance de son hépatite et de sa contamination, moi j'ai pris des renseignements pour lui expliquer déjà les démarches qu'il y avait à faire, elle n'est pas prête à le faire, mais je pense qu'elle aura besoin d'être accompagnée là-dedans parce que c'est quand même difficile et là du coup, je l'orienterai sur [X-A.S.], quand elle sera prête... » (*ibid*).

On repère ici qu'à partir d'un problème qui aurait pu paraître anodin comme celui d'un surpoids, un ensemble de problématiques différentes émerge d'un premier entretien et engage un processus d'accompagnement pluriel. Celui-ci s'opère au fil des rendez-vous individuels menés par les différents professionnels. Les modalités d'accompagnement s'organisent en plusieurs strates selon l'évolution des problématiques de la personne. Bien souvent, une problématique liée au soin ou à une difficulté physique fait émerger un ensemble d'autres difficultés.

La diversification des services de l'association au fil du temps aboutit à cette notion de prise en charge globale dans un contexte d'accompagnement pluriel. La capacité à s'ouvrir et à évoluer vers de nouvelles modalités de prise en charge de la séropositivité démontre une adaptabilité de la structure, selon les besoins des personnes accompagnées d'une part, et selon les offres de services de nouveaux accompagnants entrants dans l'association au départ comme bénévoles d'autre part. De manière générale, mis à part l'activité d'origine de l'association (dimension psychologique et d'éducation thérapeutique), les nouvelles perspectives d'accompagnement émergent selon ce même processus. C'est le cas, par exemple, de l'activité de musicothérapie.

2.2.4. Espaces de coordination

L'accompagnement pluriel repose sur des espaces de discussion. La coordination de l'accompagnement n'est possible que parce qu'il existe une forte cohésion dans cette équipe pluridisciplinaire. Les liens entre les professionnels garantissent la proximité de la prise en charge globale. Ces liens entre les différents professionnels ne vont pas de soi. L'accompagnement pluriel peut buter sur des clivages et des conflits qui émergent entre les professionnels par rapport à différentes visions du politique. Le pôle d'origine basé sur le soutien psychologique et le lien avec le soin tend à s'opposer dans une certaine mesure au

pôle social et emploi, car deux philosophies de l'accompagnement et deux visions des missions de l'association entrent en contradiction.

Cette opposition prend corps dans la tension existant entre l'extérieur et l'intérieur de l'association et dans la dimension politique que revêt pour certains acteurs l'action associative dans son ensemble. Le pôle psychologique se centre davantage sur la dimension protectrice à développer pour mettre en sécurité les personnes accueillies quand le pôle social-emploi se positionne plutôt sur une ouverture partenariale dans l'optique générale d'agir sur le monde. L'apparente cohésion entre les membres de l'équipe n'est pas dépourvue de débats contradictoires, de conflits et de crises, comme le montrent les oppositions qui sont apparues entre les différents professionnels entre 2010 et 2011⁶².

Néanmoins, la solidité des liens entre professionnels permettant la coordination de l'accompagnement est rendue possible par l'effectivité opérationnelle d'espaces d'échanges entre professionnels, d'espaces de discussions et d'interactions. Ces espaces conduisent à créer des « services de proximité » dont la dimension relationnelle de l'aide apportée aux bénéficiaires en est la spécificité (Laville, 1992 ; Gadrey, 2003)⁶³.

Tout d'abord, le dossier personnalisé est le rapport actualisé de la situation de la personne accompagnée. Il comprend les notes de transmissions d'équipe, les objectifs de la personne, ses priorités du moment ainsi que les propositions de l'équipe et leurs évaluations d'étape. La PvVIH accompagnée a un droit de regard sur ce dossier. Ce dossier assure la traçabilité de la prise en charge de la personne.

⁶² Ces conflits ont opposé le chargé de mission emploi formation et la médiatrice de santé d'un côté et la psychologue et les masseurs d'un autre, ne s'accordant pas, par exemple, sur les questions de l'ouverture à d'autres publics et sur la dimension politique de l'association. Cette tension est illustrée par la médiatrice de santé : « *Après sur la question politique, je crois qu'on n'a pas tous conscience du but de tout ça à plus long terme et quel chemin ça engage ça, On est tous conscients de l'essentiel, d'où il faut partir, mais je pense qu'il y en a pour qui c'est vraiment très ciblé sur les gens, ici, et d'autres qui sont sur une vision plus large de ça dans la société au niveau politique. Et ça, des fois, c'est pas forcément en accord, on a pu le voir à la réunion de régulation.* » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

⁶³ Marthe Nyssens et Jean-Louis Laville définissent les services de proximité comme « *des services répondant à des demandes individuelles et collectives à partir d'une proximité qui peut être objective, c'est à dire liée à un ancrage dans un espace local, mais aussi subjective, c'est à dire renvoyant à la dimension relationnelle de la prestation.* » (Nyssens, Laville, 2006, p.562). Cf. NYSSENS M., LAVILLE J.-L., 2006, « Services de proximité », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Folio Actuel, Paris, pp.561-571.

Cet outil se rapproche des outils développés dans le suivi opéré par les établissements du secteur social ou médico-social (Barbe, 2006).

Aussi, l'équipe se réunit une fois par semaine pour une réunion qui a pour but de partager les propositions par rapport aux suivis enclenchés, de mettre en commun les réflexions, de faire un point sur les suivis de la semaine et sur les différents accompagnements. Les situations urgentes y sont généralement abordées. Lors de ces réunions d'échange animées par le directeur de l'association, la personne accompagnée est au centre de la discussion. Elle est approchée comme sujet et non comme bénéficiaire d'un service et dans une large mesure son cas va être évoqué dans sa totalité. Cet espace peut aussi être l'occasion d'accueillir les partenaires de l'association afin de faire un point sur les avancées du travail en commun. Lors de ces réunions, la parole est équitablement distribuée entre les différents professionnels présents, quel que soit le degré d'intervention de leur accompagnement. Ainsi, la parole des masseurs a été progressivement intégrée et partagée lors de ces réunions⁶⁴.

Les professionnels soulignent la qualité des échanges et le fait que chaque pratique s'enrichisse mutuellement. La séparation entre la dimension corporelle et la dimension idéale des pratiques est dans les faits dépassée dans le débat, à travers lequel l'écoute de chacun est omniprésente. Encadrés par un ordre du jour fixé préalablement, les débats peuvent s'étendre et prendre une forme plus politique. Ils abordent chaque pratique sans que les différents niveaux de l'accompagnement soient hiérarchisés.

⁶⁴ Cette intégration est illustrée par les propos d'un masseur prestataire : « *Je trouve que c'est bien, également par rapport à la réunion la semaine dernière, je me dis que ça fait 7 ans que je bosse ici et que c'est la première réunion où... Je trouve que ce n'est jamais statique, que ça bouge tout le temps, on est toujours en mouvement intérieur. Et du coup, que ce soit dans le personnel, le personnel / professionnel ou dans l'équipe, ça bouge tout le temps et toi, tu ne peux jamais te poser genre « c'est la vérité, c'est comme ça » parce que les autres amènent toujours des choses. Donc, ça te bouge encore et du coup, ça tourne tout le temps. Des fois, j'ai un peu l'impression que c'est un peu trop mental pour moi, parce que je suis masseur, mais ça a son rôle là-dedans. Peut-être que ça va permettre aux gens corporels de poser un peu les choses. De toute manière, dans les réunions, quelquefois, tu vois bien qu'il y a deux types de personnages. Tu as le mental et administratif et tu as les corporels. Et les corporels, quelquefois, on a un peu du mal parce que ça tourne trop vite. Les associations d'idées, les idées, il y a plein d'idées, ça fuse.* » (Entretien, Masseur-2, T1).

Des temps de transmission quotidienne sont prévus. Selon les disponibilités de chaque accompagnant, ces moments prennent des formes variables. Un temps formel est prévu en fin de journée pour réunir les professionnels, mais ceux-ci peuvent s'inscrire en réalité dans d'autres moments, comme avant le déjeuner, par exemple. Dans la réalité des pratiques, ces temps sont difficiles à mettre en place. D'une manière ou d'une autre, chaque membre de l'équipe est informé de l'évolution des situations des personnes accompagnées et des points importants soulevés pendant les suivis. Grâce aux réunions d'équipe, les informations concernant les personnes accompagnées peuvent circuler et chaque membre de l'équipe est mis au courant de l'évolution des situations problématiques. Des points entre deux professionnels sont aussi abordés, de manière plus informelle, quand une proposition d'accompagnement nécessite d'être co-construite et qu'elle vise une pratique précise.

Enfin, une fois tous les deux mois, une réunion d'analyse de pratiques et de régulation a lieu entre l'ensemble des professionnels. Ces moments collectifs de régulations sont animés par une psychologue prestataire extérieure à l'association. Ces réunions sont l'occasion d'aborder les difficultés de chaque praticien dans les accompagnements qu'il mène individuellement.

2.2.5. Le cas des réunions d'équipe : exemple de discussion entre professionnels

Lors de la réunion du 24 septembre 2009, une bénévole de l'association, entrée en contact depuis peu avec les professionnels, propose des séances d'ostéopathie bénévolement en direction des usagers de l'association.

Les échanges se déploient sur la manière d'intégrer cette activité aux services de l'association, en le distinguant des massages, tout d'abord. Un des masseurs présents, signale que ces services sont « *des béquilles transitoires* » mais que « *le massage crée une dépendance et qu'il faut donc se méfier d'une demande régulière des usagers par rapport à l'ostéopathie* ». La place de ces prestations bénévoles est questionnée au sein de l'association. L'activité doit-elle être

gratuite ? La question posée est celle de la création d'un nouveau besoin, question à laquelle les professionnels doivent être attentifs. Il existe des personnes suivies à l'association *via* le massage qui sont également suivies en ostéopathie à l'extérieur. Comment légitimer que ce service associatif devienne gratuit à l'intérieur de l'association alors qu'il ne l'est pas à l'extérieur ?

Le degré d'engagement de ces prestations bénévoles est interrogé. Il est décidé de commencer par une demi-journée de bénévolat pour l'association, ce qui équivaldrait selon les professionnels à trois patients par semaine. La psychologue intervient alors à son tour pour se dire épatée de cette proposition de bénévolat. Le directeur, dans son rôle de modérateur, recadre alors le débat : *« je vous trouve un peu durs, il n'y a pas de différence entre les bénévoles. »* Ceci évoque la distinction entre position de bénévole prestataire d'un nouveau service et les bénévoles qui, par ailleurs, encadrent et animent des sorties collectives avec les usagers de l'association. La discussion s'oriente ensuite sur la vision du bénévolat comme *« un engagement dans la société »*⁶⁵. Progressivement, les échanges prennent une tournure plus politique, avec la poursuite de l'intervention du directeur qui affirme qu'il faut prendre en compte *« les évolutions de ce qui se passe à l'extérieur de l'association et qu'il ne faut pas pallier par rapport à ça ce qui existe à l'extérieur »*.

Enfin, lors de cette réunion, le chargé de projet emploi-formation confirme cette dimension politique en posant la question du « transitoire » et de la « transition », qui semble être plus un vœu pieux des professionnels, au regard des demandes des PvVIH qui fréquentent l'association : *« c'est une question politique, il y a des constats de terrain, les personnes viennent à l'association dans une perspective de long terme, faire de la musicothérapie, du massage, choses qu'elles ne trouvent pas dans le droit commun. »* Finalement, les personnes accompagnées trouvent une diversité de services dans un même lieu, celui de l'association, ce qui n'est pas le cas à l'extérieur, chaque service se situant dans différents lieux.

⁶⁵ Sur l'approche du bénévolat comme engagement dans la société, voir les travaux de Maud Simonet : SIMONET M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute, Paris. En France, on estime le nombre de bénévoles actifs à 14,2 millions représentant 1 538 596 000 heures bénévoles effectuées. Cf. TCHERNONOG V., 2007, *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Dalloz, Juris Association, Paris.

Enfin, les débats peuvent s'orienter sur des questions de fond comme la participation des usagers au projet associatif ou l'impact politique de l'association comme actrice d'un changement de société (Laville, 2007a). Ces échanges de pratiques sont façonnés par un contexte de partage de l'expérience professionnelle et de savoir-faire et sont consacrés à des réflexions communes autour des situations rencontrées. L'accompagnement global découle d'une multiplicité de pratiques mises en collectif au service de situations individuelles.

« Je pense que l'on va de plus en plus vers un accompagnement avec une prise en compte individuelle des parcours de chacun, mais sur une prise en charge globale, une réflexion globale autour de sa santé et de sa qualité de vie. » (Entretien, directeur, T1).

Nous avons décrit l'organisation interne de la coordination de la prise en charge globale produite par l'association. Les discussions entre acteurs associatifs ont conduit à la création d'un axe de travail sur l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi et la formation à partir de 2007. Cet axe s'ancre dans ce contexte d'accompagnement pluriel construit par les interactions entre professionnels. Ces échanges sont pris dans une logique politique participant à la cohésion de la coordination de l'accompagnement par-delà les différentes pratiques spécialisées.

2.3. L'accompagnement vers l'emploi

Si les nouvelles thérapies ont pour effet une amélioration des conditions de vie des PvVIH, cette nouvelle situation pose cependant la question de leur avenir professionnel face à la précarisation du marché du travail (Weller, 2003 p.54, Rosman, 1999).

L'insertion ou la réinsertion professionnelle des PvVIH soulève dès lors un paradoxe mis en avant par Emmanuel Langlois qui qualifie la relation entre travail et VIH comme un « *couple impossible* » : « *Il peut être étrange d'intégrer le travail et l'univers professionnel comme une des composantes à partir desquelles se construit l'expérience de la maladie tant il est d'usage de considérer ces deux activités comme étant exclusives l'une de l'autre.* » (Langlois, 2006, p.215). L'action associative dépasse cette contradiction, par la mise en place d'un accompagnement vers l'emploi articulé aux temps de soin et à la protection sociale.

2.3.1. Pratique générale de l'accompagnement vers l'emploi

Face à l'augmentation des demandes concernant le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'association, le Conseil d'Administration a décidé de centrer une partie de la prise en charge sur le volet du retour à l'activité professionnelle. Après une phase de préfiguration du projet en 2007 et 2008, le projet est mis en place concrètement. En 2009, 53 personnes ont été accompagnées sur cet aspect de la prise en charge.

Une réflexion a été menée en amont sur ce projet. Elle concernait les modalités de l'accompagnement des personnes séropositives vers l'emploi et/ou la formation et interrogeait la spécificité de cet accompagnement. Un premier constat dressé par les acteurs associatif fut que les personnes accompagnées vers l'emploi par l'association avaient toutes auparavant bénéficié d'un accompagnement du Service Public de l'Emploi (SPE).

La question du secret de la pathologie est cruciale pour expliquer l'échec de l'accompagnement effectué par le SPE dans la mise en place de parcours d'accès des PvVIH à l'emploi. L'image datée d'une maladie honteuse explique encore le silence qui l'entoure : « *la riposte en cas de maladie grave et contagieuse étant particulièrement difficile, le silence devient sa seule arme.* » (Pollak, 1988, p.109). La question de la visibilité du VIH pose la problématique du retour et du maintien dans l'activité professionnelle depuis plus de 20 ans (Pollak, 1988, p.107 ; Cervera, Hourcade, 2010).

En effet, le ressenti général des personnes accompagnées sur cette question est qu'elles ne peuvent parler dans ce cadre de leurs difficultés d'employabilité reliées à leur état de santé. La peur d'être rejeté du fait de l'infection à VIH est mise en avant par l'ensemble des personnes accompagnées. De ce fait, lors d'un rendez-vous à Pôle Emploi par exemple, le secret du VIH est bien gardé.

Le chargé d'accompagnement s'appuie, pour enclencher les parcours professionnels des PvVIH, sur les droits ou les minima sociaux liés au régime du handicap (AAH, RQTH). L'entrée dans ces dispositifs implique que les personnes soient accompagnées par le réseau Cap Emploi⁶⁶, réseau spécialisé sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi. C'est alors en complémentarité de cet accompagnement que l'action du chargé de projet de l'association se situe. Dans le cadre d'un suivi opéré par Cap Emploi, la problématique du secret se vit également difficilement pour les PvVIH.

« Il y a une caractéristique commune, c'est la question du silence, de la peur et de secret, que je retrouve de manière commune. Il y a des choses qui sont communes, c'est à dire, avoir un

⁶⁶ Le réseau des Cap Emploi a pour mission l'accompagnement individualisé vers l'emploi des personnes en situation de handicap, bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Les Cap Emploi sont organisés par département et sont sous la tutelle de l'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH). 40% des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés sont accompagnés par les Cap Emploi. Le réseau Cap Emploi est un réseau de plus de 130 organismes ayant pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes handicapées. Ils dispensent ainsi un ensemble de prestations établies selon des protocoles précis. Ce sont des associations relevant de la loi de 1901 à but non lucratif, agréée Organisme d'Insertion et de Placement (OIP) reliés par une convention avec l'Etat et avec l'AGEFIPH. De même, les SAMETH (Service d'Accompagnement au Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ont des objectifs identiques, leurs actions étant dirigées vers des personnes en situation de handicap en emploi.

traitement ou ne pas prendre de traitement, la question de devoir aller à l'hôpital. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

La question du secret est d'emblée posée différemment dans ce cadre associatif dans la mesure où la pathologie des personnes est connue par les acteurs en présence. Dès lors, il est possible que la question du VIH soit mise en mot, sans qu'un effort de dissimulation et de gestion du secret soit à mettre en œuvre dans la relation d'accompagnement. La peur du rejet ressentie par les personnes dans les cadres classiques de l'accompagnement vers l'emploi se dissout à l'intérieur de l'association de lutte contre le sida.

L'image du pestiféré, celle de la personne atteinte du VIH comme suscitant le rejet, semble encore d'actualité. Elle était déjà mise en avant par Michaël Pollak en 1988, quand il rapportait les propos d'un de ses entretiens : « *On fait de nous vraiment des pestiférés.* » (Pollak, 1988, p.63). Cette image est encore aujourd'hui employée par les professionnels :

« Parce que c'est un rejet. Rejet parce que être séropositif cela veut dire être un pestiféré et qu'il ne faut surtout pas être en contact avec des personnes. Cela revient donc sur l'aspect discriminant de cette pathologie, qui reste. » (*ibid.*)

Face à ce constat, un chargé de projet a été embauché en 2008. Ce poste est dédié à un accompagnement polarisé sur le projet professionnel de la personne, l'accès à des droits sociaux, à des formations ou à l'emploi. Un suivi personnalisé est mis en place lors d'entretiens approfondis et réguliers avec les personnes accompagnées. Un bilan global de la situation sociale et professionnelle de la personne est co-construit entre l'accompagné et l'accompagnant, à travers une réflexion sur les désirs de la personne. Ce travail d'exploration dure en moyenne 6 mois, entre la première rencontre et l'entrée dans l'emploi ou dans une formation.

Le rôle pivot du chargé de projet est à souligner. Celui-ci est en lien avec les organismes sociaux comme les CAF, la Sécurité Sociale, l'AGEFIPH, la MDPH et le réseau Cap Emploi. Ce rôle de tiers fait du chargé de projet l'interlocuteur de ces organismes, auprès desquels il peut vérifier les informations sur les droits sociaux et les dispositifs sociaux et faire avancer les dossiers administratifs des

personnes accompagnées. Élément important de cet accompagnement, le suivi n'est pas contraint par le temps. Un lien avec le médecin traitant de la personne est également étroit lorsque la démarche de l'accès à l'emploi et/ou à la formation est actionnée, l'attention étant portée sur l'articulation entre capacités physiques et les conditions de travail envisagées.

La majorité des personnes accompagnées sur l'axe emploi - formation sont majoritairement âgées entre 40 et 50 ans. Sur les 53 personnes accompagnées en 2009, et selon les chiffres du rapport d'activité de l'association pour cette année, 55 % d'entre elles sont des femmes. 23 % ont accédé à une formation, parfois au moyen d'un contrat de professionnalisation. 25 % d'entre elles ont accédé à un emploi. Enfin, 70 % des personnes étaient bénéficiaires de l'AAH à l'entrée de l'accompagnement associatif vers l'emploi. Concernant l'accès à l'emploi ou à la formation, la RQTH a été un levier important pour un tiers des personnes accompagnées. Les types de contrat concernés ont été le contrat de professionnalisation, le contrat unique d'insertion (CUI) ou des CDD classiques. L'accès à l'emploi de ces publics est freiné par leur important éloignement de l'emploi (inactivité durable du fait du VIH) ou par le fait qu'ils se situaient précédemment dans des champs professionnels précarisés et dévalorisés socialement. Face à cette situation, les procédures de Validation d'Acquis et des Expériences (VAE) sont utilisées. Le retour à l'emploi est facilité par l'accès à la formation qualifiante. Celui-ci constitue une voie privilégiée du processus d'insertion. Également, l'accès à l'emploi direct est un besoin important pour les personnes, face au manque de ressource.

Le chargé de projet tente de mettre en place un réseau de partenaire employeur. Des rencontres avec les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)⁶⁷ et de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)⁶⁸ permettent, dans certains cas,

⁶⁷ Comme l'explique le chargé de mission emploi-formation : « *Moi, ce dont je me rends compte, dans les liens que j'ai avec trois structures d'insertion par l'activité économique, c'est ce que cela s'est fait par une personne que j'ai rencontrée, qui est sensibilisée qui connaît les directeurs de ces structures. Et c'est un peu pour le moment : « Ce serait bien que vous embauchiez cette personnes envoyées par cette personne. » En gros c'est ça qui se passe. Donc, il va falloir aller plus loin.* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

⁶⁸ Le chargé de mission travaille en lien étroit avec la Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC) *Replis*, implantée sur le territoire. Voir à propos de cette SCIC, le quotidien le *Monde* du 7 février 2012 : « Répondre aux besoins sociaux avec une forte dimension sociale ».

d'impulser des passerelles vers l'emploi. Fin 2009, ces liens commencent à se construire, sans pour autant être formalisés.

Le partenariat avec les employeurs potentiels se développe par des rencontres interpersonnelles, par un travail de persuasion et de sensibilisation. Ces partenariats se construisent à une échelle interindividuelle. Les liens ne sont donc pas pérennisés au départ de la personne en poste :

« Là je sais que si je venais à quitter ce boulot-là, je ne sais pas ce que donneraient les liens qui ont été établis jusqu'ici, avec ce type de structure, si c'est une autre personne qui intervient, c'est trop tôt pour le moment. C'est à dire que les passerelles ne sont pas encore bien définies, je ne peux même pas dire que cela soit de vrais partenaires... On pourra parler de vrai partenariat quand les échanges se feront quelle que soit la personne qui est à ce poste. » (*ibid*).

2.3.2. Modalités de l'accompagnement vers l'emploi

Le chargé d'accompagnement reçoit les personnes sur rendez-vous lors d'entretiens individuels. Comme nous l'avons vu, les personnes peuvent avoir été orientées vers ce pôle à partir d'un suivi psychologique ou directement par l'accueil. Elles peuvent aussi être orientées directement par des partenaires locaux extérieurs, comme l'AERS (Association d'Entraide et de Reclassement Social), qui gère sur la commune des ACT (Appartements de Coordination Thérapeutique)⁶⁹ ou comme le Réseau Cap Emploi. Dans la majorité des cas observés, les personnes accompagnées sur l'axe emploi - formation connaissent l'association et y ont déjà amorcé un suivi sur une autre dimension de la prise en charge globale.

2.3.2.1. Déroulement de l'entretien

Il y a plusieurs étapes dans le processus d'accompagnement. Celles-ci sont décrites à partir des documents de présentation de l'association, des éléments

⁶⁹ Sur le dispositif des Appartements de Coordination Thérapeutique (ACT), voir la monographie de Sophia Rosman (Rosman, 1994 ; 1999), sur l'association APARTS, créée en 1986 pour gérer les ACT accueillant les malades du sida (Pinell, 2002, p.120).

livrés par le chargé de projet emploi-formation et des observations menées lors des entretiens individuels.

L'accueil se déroule dans une ambiance chaleureuse, la relation entre l'accompagnement et l'accompagné se déploie la plupart du temps sur le mode du tutoiement et d'une discussion informelle autour d'une boisson chaude.

La première étape est celle d'un entretien de type exploratoire qui est de l'ordre de « l'écoute active » et qui a pour objectif de faciliter la parole de la personne accompagnée, sur les aspects liés à la santé et à leur conjonction avec un projet professionnel. Ensuite, l'identification des ressources financières de la personne ainsi que de ses droits sociaux est une étape indispensable pour évaluer soit la possibilité d'ouverture de nouveaux droits, soit la potentialité d'une augmentation des ressources financières.

Une deuxième étape, plus ou moins longue, correspond à la définition du projet professionnel au regard des aptitudes et des compétences identifiées. Sont évalués par la suite les besoins en termes de formation qualifiante ou de remise à niveau en fonction du métier visé. Un point important a également lieu au sein de l'équipe d'accompagnement de l'association, qui vise à repérer les freins physiques et psychologiques à l'accès à l'emploi, dimensions qui sont abordées avec les autres accompagnants de l'association (psychologue, médiatrice santé, par exemple).

Enfin, suite à ces différents moments, qui ne s'agencent pas de manière linéaire, un plan d'action est dressé avec la personne accompagnée.

2.3.2.2. Co-construction du projet

Les premiers entretiens individuels sont consacrés à la mise à plat de la situation administrative de la personne. Ses désirs, ses envies et ses souhaits sont écoutés, ainsi que le récit de son parcours antérieur. Ces premiers entretiens sont l'occasion pour les personnes de pouvoir poser les questions qui concernent leurs

droits sociaux. On observe en premier lieu une demande d'informations concernant le système de protection sociale. Plus précisément, ces questions portent sur les pensions d'invalidité, sur l'AAH et sur la RQTH. Une information sur les droits existants peut être suffisante pour que la personne accompagnée puisse ensuite faire des choix et décider de son orientation⁷⁰.

Si tel n'est pas le cas, les entretiens ont ensuite pour objectif une reformulation du projet professionnel de la personne. Ces entretiens durent entre 1 heure et 1 heure et demie. L'accompagnant s'adapte au rythme de l'accompagné. Au fil des différents entretiens, le nouveau projet professionnel de la personne se construit progressivement. On peut assister, par exemple, à l'abandon du projet basé sur l'ancienne profession qui ne peut plus être exercée pour cause de fatigabilité. Dans ce cas, un travail sur les compétences de la personne est effectué. Bien souvent, un nouvel espace de possibilités professionnelles s'ouvre dès lors que la personne prend conscience des compétences qu'elle n'avait pas évaluées jusqu'ici. Une fois le projet professionnel redéfini, il est crucial que le chargé d'accompagnement soit attentif à l'adéquation de ce projet avec les débouchés possibles sur le marché du travail. On constate en effet que les personnes se mobilisent souvent sur des projets professionnels qui sont irréalistes au regard de la situation des débouchés dans le secteur d'activité envisagé. « *Cette étape est indispensable pour que la personne ne se mobilise pas sur une formation sans*

⁷⁰ La démarche de l'accompagnant suit l'hypothèse selon laquelle l'augmentation des informations et des connaissances de la personne en matière de droits sociaux, de possibilité de retour à l'emploi et d'accès à la formation renforce ses capacités à faire des choix. Cette philosophie se rapproche de l'approche par les *capabilities* d'Amartya Sen : « *La capacité qui nous intéresse est notre aptitude à réaliser diverses combinaisons de fonctionnements que nous pouvons comparer et juger les unes par rapport aux autres au regard de ce que nous avons des raisons de valoriser.* » (Sen, 2012, p.286). Cf. SEN A., 2012, *L'idée de justice*, Paris, Champs Flammarion. Voir aussi, en matière d'insertion professionnelle des jeunes en missions locales à partir de l'approche par les *capabilities*, FARVAQUE N., 2005, *Action publique et approche par les capacités : une analyse des dispositifs et trajectoires d'insertion*, Thèse de sciences économiques, Université de Marne-la-Vallée ; FARVAQUE N., 2005, « L'action publique en faveur de l'insertion des jeunes : dispositifs locaux, administration des politiques et encadrement des intermédiaires », in CHATEL E., KIRAT T., SALAIS R., (éds), *L'action publique et ses dispositifs. Institutions, économie et politique*, L'Harmattan, Paris, pp.289-316. Prise au niveau des politiques publiques, l'approche développée par Jean-Louis Genard, en terme de *capacitations* rejoint également cette démarche : Cf. GENARD J.-L., 2007, « Capacités et capacitation : une nouvelle orientation des politiques publiques », in GENARD J.-L., CANTELLI F., *Action publique et subjectivité*, LGDJ, Paris, pp.41-64 ; GENARD J.-L., CANTELLI F., 2008, « Etres capables et compétents : lecture anthropologique et pistes pragmatiques », *Sociologies* [En ligne], 27 avril ; GENARD J.-L., 2009, « Une réflexion sur l'anthropologie de la fragilité, de la vulnérabilité et de la souffrance », in PÉRILLEUX T., CULTRIAUX J. (dir.), *Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail*, Toulouse, Erès, p. 27-45.

débouché (ce que nous repérons régulièrement dans les trajets d'insertion des personnes). » (Rapport d'activité 2009, p.73).

La stratégie d'accompagnement est co-construite entre l'accompagné et l'accompagnant, associant le désir de la personne et les contraintes dues à la situation socio-économique du marché de l'emploi. L'accès à la formation qualifiante est souvent privilégié dans la définition de ces stratégies car elles permettent de restaurer l'employabilité des personnes. Ces formations permettent de restaurer l'adéquation entre les profils professionnels des personnes accompagnées et le nouveau projet professionnel. Ces personnes se situaient auparavant dans des secteurs professionnels en tension, peu valorisées et très précarisés. L'entrée en formation permet par ailleurs de rétablir une autre dimension de l'employabilité de la personne, celle de la confiance en soi et de l'estime de soi. Au-delà de cette dimension d'ordre plus symbolique, les demandes de retour à l'emploi, au fil de l'évolution du projet, concernent de plus en plus un accès à des ressources stabilisées, les personnes se situant à leur arrivée sous le seuil de pauvreté. La demande prend alors immédiatement un caractère plus urgent. Les demandes vont alors être de l'ordre d'un accès direct à l'emploi.

2.3.2.3. Ressentis et pratiques de l'accompagnant face au « deuil du deuil »

Ces modalités d'accompagnement tiennent beaucoup à la personne de l'accompagnant, dont le mode de relation avec les accompagnés est de l'ordre de l'empathie et de l'implication de soi. L'accompagnement au changement du projet professionnel, au deuil de l'ancien métier et le travail sur les compétences et les aptitudes de la personne en fonction de son histoire de vie est le fait de la singularité des intuitions du chargé de projet emploi-formation. On peut parler de capacités d'intuition, pour qualifier les compétences développées par cet accompagnant. Ce dernier affirme que les PvVIH, du fait de leur trajectoire antérieure, ont développé davantage de capacité d'introspection que les personnes non infectées. L'accompagnement des PvVIH vers l'emploi est ici spécifique car les personnes suivies connaissent précisément leurs capacités dans la mesure où elles ont une trajectoire de vie bousculée par des problèmes de santé, par des

épisodes de discrimination et parfois par la crainte d'une fin rapide due à une pathologie mortelle. Pour ces raisons, elles ont été amenées à réévaluer leur projection dans l'avenir.⁷¹

Ce propos rappelle ce qui a été appelé le « deuil du deuil » en 1996⁷², quand les PvVIH, après avoir reconfiguré leur projet de vie suite à la découverte de leur infection, furent de nouveau amenées à se projeter dans un futur plus lointain, du fait de l'arrivée des trithérapies. Le retour à l'emploi implique parfois d'opérer un autre deuil, celui de l'ancien métier et des capacités qui avaient été acquises pour l'exercer, comme le souligne un autre chargé d'accompagnement qui accompagnait des PvVIH vers l'emploi à la fin des années 1990, dans une association en région parisienne :

« On les aidait à faire le deuil... Ça pète, cela fait péter des choses impressionnantes, je n'ai jamais fait une formation dans laquelle les personnes ne chialent pas, parce qu'ils doivent faire le deuil de ce qu'ils ne vont plus pouvoir faire, et la question de la perte arrive, la perte de choses qu'ils ne retrouveront jamais. » (Entretien, chargé d'accompagnement, Centre de Rééducation Professionnel, février 2006).

Enfin, les stratégies d'accompagnement amorcées par le chargé de projet reposent également sur sa propre capacité à se questionner sur les objectifs poursuivis par la démarche de retour à l'emploi et supposent par conséquent un travail réflexif sur sa pratique.

⁷¹ L'accompagnant développe une approche de la gestion du soin et de la maladie comme une compétence transférable dans l'activité professionnelle :

« *Se rendre compte que être séropositif avec ou sans traitement, mais avec traitement c'est quand même la plupart des personnes, cela amène des compétences. Moi, c'est ce que je travaille aussi avec les personnes. Elles ont beaucoup de compétences sur la résistance, sur le recul à prendre, sur la régularité, il y a des tas de choses, et se connaître eux-mêmes, parce que ce sont des personnes qui pour beaucoup d'entre elles sont obligées d'aller se fouiller un peu, pour pouvoir se projeter dans l'avenir, c'est à dire accepter ce qu'on est dans le présent et accepter le passé. Y'a des personnes qui sont obligées de passer par un vrai travail d'intériorisation et d'analyse. Et parfois elles sont plus cohérentes sur la gestion du temps, le présent est important, la projection dans l'avenir aussi, mais pas trop loin parce qu'il faut que cela soit cohérent avec ce qu'ils sont et ce qu'ils vivent. Donc des fois je les trouve beaucoup plus cohérents et conscients que la population générale, qui se pense immortelle et intouchable et qui lorsqu'il se passe quelque chose, c'est une catastrophe.* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

⁷² Toutes les recherches sur le VIH/sida rappellent ce passage du « deuil du deuil ». Voir notamment le travail de Jean-Marc Weller (2003, p.59) et les ouvrages d'Emmanuel Langlois (2006) et de Janine Pierret (2006).

2.3.3. L'accompagnement en pratique : exemples

Nous décrivons trois situations différentes d'accompagnement observées en septembre 2009. En suivant une méthode d'observation directe *in situ* pendant l'entretien, l'objectif est de rendre compte de l'interaction, tant du point de vue de l'accompagné que de l'accompagnant. Yves Lochard a réalisé un travail similaire à propos de la relation d'accompagnement dans l'association *Solidarités Nouvelles face aux chômeurs*, portant sur « *l'observation des pratiques d'accompagnement, les façons dont il est mis en œuvre, perçu par les deux partenaires de l'interaction.* » (Lochard, 2010, p.25).

2.3.3.1. Premier pas vers l'emploi : la dimension sociale de l'accompagnement vers l'emploi.

(C) est reçue le 15 septembre 2009 lors d'un entretien individuel avec le chargé de projet emploi-formation. Elle a déjà été reçue une fois, orientée par Cap Emploi. L'accompagnement est coordonné à la fois avec la psychologue du travail de la MDPH, le conseiller de Cap Emploi et l'équipe de l'Appartement de Coordination Thérapeutique (ACT) où elle est hébergée. (C) est concernée par le VHC. Cette personne a vécu longtemps à la rue. Elle est une ancienne usagère de drogue par voie intraveineuse. Son compagnon est incarcéré. Un point sur la situation administrative de la personne est dressé de nouveau par l'accompagnant, qui l'a orientée vers une formation de remise à niveau en informatique, avec une association partenaire. Également, une formation dispensée par l'agence d'intérim *Manpower* est en cours de négociation. Il est décidé avec le chargé de projet emploi-formation de rencontrer une entreprise d'insertion du territoire afin d'envisager une évaluation en milieu de travail (EMT).

Un autre point abordé est l'écriture de lettres de motivation et du CV. Le problème soulevé lors de cet entretien se centre sur le fait que l'adresse de l'ACT figure sur son CV, car le courrier est distribué par l'équipe de cet établissement à leurs usagers, qui n'y accèdent pas directement. On constate dès lors que la problématique du secret et de la visibilité émerge rapidement, dès qu'il est

question d'enclencher une dynamique de retour à l'emploi. La personne accompagnée fait le point durant l'entretien, à propos des démarches qu'elle a enclenchées avec des agences d'intérim. L'accompagnant centre son écoute sur les souhaits de la personne, celle-ci évoquant sa trajectoire passée. Parfois sur un ton humoristique, la stratégie est définie jusqu'au prochain rendez-vous et l'accompagnant s'engage à prévenir (C) dès que le rendez-vous avec l'entreprise d'insertion sera fixé. Ce suivi est relativement récent, les entretiens individuels concernent la phase d'exploration des souhaits et des désirs de la personne en terme de retour à l'activité professionnelle et l'opportunité d'ouverture de droits sociaux.

Lors de l'entretien individuel mené avec cette personne ce même mois dans les locaux de l'association, le début et la fin de l'entretien furent marqués par une demande d'aide de la part de la personne. L'histoire de vie racontée lors de l'entretien a été ponctuée par de nombreuses périodes sans hébergement fixe pendant lesquelles l'addiction aux produits psychoactifs façonnait le quotidien. Les lieux de réduction des risques ou d'accueil de personnes usagers de drogues constituent pour la personne un repère important. Dans la situation de l'entretien, la personne nous demanda à plusieurs reprises si nous ne pouvions pas l'aider à trouver du travail ou si nous n'avions pas « quelque chose » à lui proposer, bien que le cadre de notre échange ait été posé initialement. Ces demandes marquent de manière particulière cet entretien, la situation étant vécue à la fois comme pleine d'espoirs nouveaux pour la personne et comme relevant de l'urgence.

Les demandes de la personne enquêtée révèlent les situations de vulnérabilité et de détresse qu'ont à traiter les accompagnants de l'association de lutte contre le sida et particulièrement ici, le chargé de projet emploi-formation. La situation d'accompagnement observée pointe la nécessité d'une coordination d'un accompagnement global entre les différents axes de travail de l'association d'une part, mais aussi avec les autres structures du territoire, particulièrement ici avec l'association qui gère les ACT.

Enfin, ce cas d'accompagnement vers l'emploi montre que les questions sociales ne peuvent être isolées de la démarche de retour à l'emploi et que les trajectoires

des personnes, une fois qu'elles s'orientent vers l'emploi, amorcent la résolution progressive des problématiques sociales.

2.3.3.2 L'accompagnement vers l'emploi comme reformulation du projet professionnel

(H) est reçue en entretien individuel le 22 septembre 2009. La formule retenue par le chargé de projet pour décrire son profil est celle de « femme battante ». Cette personne a auparavant bénéficié d'un suivi psychologique et fait partie du « groupe femmes » animé par la psychologue. Elle est suivie par l'association depuis 2003. (H) vit avec le VIH. Son suivi par le chargé de projet emploi-formation a été enclenché en 2008 dans une dynamique de reconversion professionnelle et sur des questions de droits sociaux, précisément sur les possibilités de cumul entre une pension d'invalidité et une activité professionnelle.

Les premières demandes d'(H) concernaient un retour à l'emploi sur un poste lié à la comptabilité afin de pouvoir se reconvertir sur une activité professionnelle dont les horaires sont fixes. En effet, (H) travaillait avant d'être en congé maternité sur un poste de surveillante de nuit, dans une structure d'hébergement de personnes en situation de handicap. Après son congé, elle reprit cet emploi en temps partiel thérapeutique durant neuf mois, avant que ce rythme de travail ne soit plus supportable physiquement, étant donné les problèmes de fatigabilité qu'elle rencontrait. Le chargé de projet emploi formation nous précisera ensuite que ce rapport à l'emploi est spécifique à la population féminine. En effet, la question du contenu de l'activité se pose moins que celle d'un accès direct à de nouvelles ressources financières et d'un rythme de travail ne posant pas de problème de fatigabilité. On observe ici une relation instrumentale à l'emploi. Le travail exploratoire des précédents entretiens a consisté à mettre à plat les désirs et les souhaits de la personne et a abouti à un souhait d'une formation de conseillère conjugale dispensée par le Planning Familial.

D'une première demande concernant un poste lié à la comptabilité, on constate qu'un tout autre projet a alors émergé. Le suivi administratif de cette reconversion professionnelle a consisté à mettre en place le financement de cette formation par l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et à la mise en place d'une convention de prise en charge avec Cap Emploi et le SAMETH (Service d'Appui et de Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés). Au moment de l'entretien de septembre 2009, la formation a été lancée depuis plusieurs mois et se termine en décembre de cette même année.

L'action d'accompagnement vise, à cette étape du parcours, à préparer la sortie de la formation. Cette formation est sanctionnée par un mémoire qu'(H) doit réaliser. Un point est donc fait durant l'entretien sur les avancées du mémoire et sur le sujet abordé dans ce travail. On constate ici que les derniers suivis du chargé de projet emploi-formation ont eu pour objet le suivi dans la formation et dans les avancées des travaux qu'elle demande.

2.3.3.3. L'exploration de nouvelles pistes professionnelles

(M) est reçue en entretien individuel le 16 septembre 2009. Elle est touchée par une autre pathologie que le VIH ou le VHC, une maladie orpheline générant des douleurs musculaires et articulaires. Elle a été orientée vers le chargé de projet emploi-formation par la psychologue. Lors de l'entretien, un long moment est consacré au récit de son parcours de vie.

(M) est d'origine portugaise. Elle détient une expérience importante dans la restauration car elle gérait jusqu'ici avec son mari un restaurant de spécialités gastronomiques portugaises. Elle a cessé son activité du fait des douleurs engendrées par sa pathologie. De ce fait, l'activité professionnelle ayant une place centrale dans sa vie quotidienne, elle décrit une situation d'isolement social due à l'inactivité. Sa caisse de retraite lui verse une indemnité de 262 euros par mois. Avec le chargé projet emploi-formation, une demande d'AAH a été enclenchée et un dossier RSA a été constitué. On constate durant l'entretien que (M) n'a pas de suivi par un conseiller Cap Emploi, le milieu du handicap lui étant totalement

étranger du fait de sa trajectoire professionnelle. L'entretien précédant avait abouti à l'idée de contacter Cap Emploi, mais la démarche n'a pas été entreprise entre les deux rendez-vous. Le chargé de projet appuie l'idée que Cap Emploi pourrait être une porte d'entrée complémentaire pour son accompagnement vers l'emploi.

(M) affiche une volonté très marquée de retrouver rapidement un emploi sans utiliser ce levier d'insertion. Elle mentionne souvent l'avis de son mari, qui semble très influent. Le bilan des actions effectuées depuis le dernier rendez-vous est dressé. La première piste élaborée par (M) concernant son retour à l'activité professionnelle concernait le secteur de la garde d'enfants, les arguments associés à ce souhait étant son attachement aux enfants. Le premier constat face à cette piste de réinsertion fut que ce secteur peut être vecteur de fatigabilité incompatible avec la pathologie de (M). Les points abordés ensuite durant l'entretien concernent le niveau de formation de (M). Il consiste en des acquis professionnels en restauration, un diplôme équivalent au niveau 3ème et une expérience en restauration traditionnelle dans son pays d'origine. Le chargé de projet emploi-formation propose alors deux pistes différentes : faire une formation financée par l'AGEFIPH ou favoriser une insertion rapide dans des secteurs accessibles (aide à la personne, par exemple). Cette étape correspond à la phase exploratoire de l'accompagnement, c'est à dire à celle de l'identification du projet professionnel de la personne par rapport à ses souhaits.

La personne accompagnée, au fur et à mesure que se déploie l'accompagnement dans le temps, prend conscience des freins et des difficultés que l'état de santé produit sur les exigences de l'activité professionnelle envisagée. C'est en quelque sorte un deuil qu'elle doit faire, par rapport à son activité professionnelle antérieure. Les questions que pose alors l'accompagnant sont de l'ordre de : « *Qu'est-ce qu'il vous plairait de faire ?* », dans la mesure où il s'agira sûrement « *d'accepter qu'il y a des choses que l'on ne peut plus faire.* » Un constat de difficultés dans l'usage de la langue française est fait et une remise à niveau est envisagée, par le contact du chargé de projet avec un organisme de formation prestataire de Cap Emploi. Il s'agit également d'attendre les décisions concernant l'octroi de l'AAH. Le chargé de projet informe (M) que l'AAH sera cumulable

avec la reprise d'une formation. L'idée soutenue devient celle de profiter de cette période d'inactivité pour préparer le futur accès à l'emploi, par le lancement d'une formation qualifiante. L'idée de s'appuyer sur la RQTH est de nouveau également signalée.

L'interaction déroulée dans la relation d'accompagnement est centrée sur les compétences transférables de la personne, en prenant en compte les conséquences de son état de santé sur son ancien métier. On visualise bien lors de l'entretien qu'il est difficile à (M) d'envisager un autre métier. L'idée est que les compétences développées dans la restauration sont transférables dans un autre secteur. (M) a toujours, quant à elle, garder un optimisme par rapport à son état de santé : « *Quand je me suis retrouvée malade, je me suis dit, cela va passer* ». Or, trois opérations chirurgicales en 2006 montrent que ces problèmes de santé sont durables. L'interaction donne lieu à la co-construction d'une stratégie d'accompagnement, au regard de la dimension réflexive dans laquelle la relation s'inscrit. Le chargé de projet attire l'attention de (M) sur le fait qu'elle maîtrise trois langues (l'anglais, le français, et le portugais) et que cela représente une compétence forte à prendre en compte. Il est convenu, à partir de l'expérience de l'accompagnée, de partir des acquis de la trajectoire professionnelle dans la restauration pour définir des savoir-faire transférables. L'idée de se former à un autre métier est lancée, comme par exemple celle de transmettre les connaissances de (M) en matière de restauration dans le secteur de la formation professionnelle. Au-delà de cette piste, la stratégie est de provoquer une prise de conscience de l'accompagné sur les différentes compétences qu'il détient, en dehors de son activité professionnelle antérieure. Durant toute la durée de l'entretien, on observe que l'accompagnant tente de faire ressortir ces compétences d'une manière de plus en plus précise. (M) met en avant son « *art de la joie* » et son « *art de la simplicité* » pour décrire sur sa conduite professionnelle.

Plusieurs décisions sont prises à l'issue de cet entretien d'accompagnement vers l'emploi. D'une part, il est décidé d'enclencher une remise à niveau en français ainsi que de faire une évaluation de la maîtrise des deux autres langues. D'autre part, le chargé de projet va mettre en contact (M) avec une entreprise d'insertion dans le secteur de la restauration traiteur et avec un organisme de formation sur

les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Il est également convenu d'effectuer les liens administratifs nécessaires à une prise en charge potentielle d'une formation future avec le réseau Cap emploi, ainsi que de lancer la demande de RQTH. Enfin, le chargé de projet demande à (M) de réfléchir à cette possibilité d'un transfert de savoir-faire à partir de la pratique de plusieurs langues vers le secteur de l'enseignement. On constate qu'aucune piste abordée lors de l'entretien n'est mise de côté, en fonction des souhaits de l'accompagné et des propositions de l'accompagnant. Durant tout l'entretien, pour se défaire du caractère dramatique que la situation peut revêtir, le mode de l'ironie et de l'humour façonne les échanges de manière importante. Un rendez-vous est fixé quinze jours plus tard, le 30 septembre.

2.3.3.4. Commentaires

Des processus d'accompagnement similaires sont observables lors d'autres situations d'entretien d'accompagnement. Par exemple, l'accompagnement de (A), un jeune homme qui a pour projet la création d'une laverie sociale et avec lequel une réflexion sur le choix du type de statut d'entreprise est en cours. L'accompagnement de (Ms), une femme à la retraite, avec laquelle la recherche d'un revenu d'appoint est en chantier. L'accompagnement de (E), originaire d'Indonésie, avec laquelle l'enclenchement d'une formation dans le tourisme est en cours de résolution. De même pour (P), une femme orientée par son médecin hospitalier, originaire d'Afrique et avec qui une recherche de solution au manque de ressource financière par l'accès direct à l'emploi est en cours avec le chargé de projet. Un suivi est enclenché également avec (D), une femme pour qui il est pour le moment impossible d'aborder la question du VIH car le poids du secret est trop lourd. Enfin, par exemple, pour (S), d'origine africaine, qui est suivie depuis 6 mois à propos des procédures administratives avec la MDPH concernant l'obtention de l'AAH (après l'avoir perdue suite à une reprise d'activité professionnelle) et l'octroi de la RQTH, il s'agit de réfléchir à sa volonté de s'orienter vers le métier d'aide-soignante et sur une éventuelle redéfinition de son projet professionnel. Aussi, l'intervention du chargé de projet emploi peut se situer sur le domaine du maintien dans l'emploi, comme le montre l'exemple

d'(AL), directeur administratif et financier qui vient d'être licencié et qui a été orienté vers l'association par son médecin. (AL) a pu être accompagné vers un emploi du même type dans une autre structure, tout en enclenchant un suivi psychothérapeutique avec l'association.

Cet accompagnement « rapproché » est fondé sur la dimension éthique de la relation d'aide ainsi que sur l'empathie comme principe fondamental de la relation à l'autre. D'une première étape d'appréciation des souhaits des personnes, étape à travers laquelle la personne peut se raconter et se livrer, plusieurs échelons seront ensuite déclinés pour aboutir soit à l'accès direct à l'emploi, soit à la formation qualifiante. Le lien qui se tisse dans l'accompagnement se déroule « de personne à personne », plus qu'en référence à des statuts de professionnel ou d'usager, comme le rappelle Yves Lochard : « *la relation est d'ailleurs le plus souvent décrite comme une relation de personne à personne et pas en termes de fonctions ou de place.* » (Lochard, 2010, *op. cit.* p.28).

Dans l'accompagnement associatif vers l'emploi, le suivi des personnes est quasi permanent, y compris après l'entrée dans l'emploi ou en formation⁷³. L'avantage de ces accompagnements est qu'ils se déroulent sur un temps long, en amont et en aval de l'accès à l'emploi et/ou la formation. Les personnes accompagnées trouvent auprès du chargé de projet un repère qui influe sur leur prise de décision et sur leur choix de construction de leur parcours professionnel. Le rythme et le temps d'accompagnement sont propres à chaque trajectoire individuelle mais il s'organise selon la méthodologie décrite ci-dessus. Un travail approfondi sur la définition des capacités de la personne est le pilier important de la construction du parcours professionnel et de l'amorce de perspectives nouvelles pour la personne accompagnée :

⁷³ Le chargé d'accompagnement le formule ainsi : « *Je garde le lien quand la personne est partie sur un poste, il y a toujours un lien quand il est en formation parce que cela continue et du coup, il est évident qu'il y a de plus en plus d'autonomie qui est prise mais c'est aussi de savoir que je suis là pour conseiller sur certaines choses, de pouvoir en parler, et cela ne s'arrête pas au moment où la personne a trouvé un boulot ou une formation. Surtout pas d'ailleurs. Parce qu'on construit des choses sur le long terme et que la question de l'emploi vient ouvrir d'autres portes chez la personne sur elle-même.* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

« Ce que je remarque, c'est qu'on peut discuter très vite du temps qu'ils souhaitent accorder au travail. Ce qu'ils peuvent accorder. Ce sont des personnes qui sont d'une grande lucidité sur leurs capacités. Ce qui pose un problème parce que du coup on évalue leur capacité, je pense à la médecine du travail ou autre, et du coup, comment on évalue ces capacités ? Moi, je pense qu'il faudrait mettre en place « une autoévaluation de se sentir capable de », on irait peut-être un peu plus vite. Je ne dis pas que cela suffit. Mais d'arriver à mixer, prendre un peu de recul, entre qu'est-ce que l'état de santé induit sur les capacités et pouvoir tenir un travail, qu'est-ce que ça veut dire, mais aussi des personnes elles-mêmes de ce qu'elles évaluent qu'elles sont capables de faire. Je les trouve très lucides là-dessus. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

Enfin, le VIH pose la question des représentations sociales, omniprésente dès que le secret de la pathologie risque d'être levé, particulièrement quand la problématique de l'accès à l'emploi est posée :

« Côté employeur, connaître la séropositivité d'un candidat, même si lui-même est informé et a avancé dans sa tête, la question se pose de comment cela va se passer dans une équipe si ça vient à se savoir. De suite cela crée un stress, de quelque chose à gérer qui va être trop difficile. » (*ibid*).

La question de la gestion du secret de la maladie dans le milieu du travail, celle du dévoilement du secret du VIH dans une démarche de retour à l'emploi, indique finalement que l'espace créé par l'association pour accueillir les personnes séropositives prend la forme d'un espace de protection.

L'accompagnement associatif vers l'emploi, construit comme fait empirique donne à voir une méthodologie globalement similaire dans l'ensemble des situations rencontrées. Celle-ci intègre la problématique du secret du VIH et l'articulation entre les problématiques de santé et de retour à l'emploi. En cela cet accompagnement est spécifique.

2.4. L'association : un espace de protection

L'analyse de l'accompagnement associatif vers l'emploi implique d'insister sur la dimension protectrice des associations de lutte contre le sida. En effet, ces associations poursuivent selon Michaël Pollak dès leur origine trois objectifs : *« l'aide aux malades, le soutien à la recherche et à l'action préventive par l'information du public. »* (Pollak, 1988, p.133). L'association se situe sur le volet de l'aide au malade et de l'information du public, avec une spécificité issue de la qualité militante de l'action entreprise pour répondre *« au caractère anxiogène d'une maladie contagieuse »* et permettant *« de relativiser ses propres inquiétudes à travers l'effort pour apaiser celle des autres. »* (ibid).

En cela, comme la plupart des associations de lutte contre le sida, l'association fournit *« aux personnes atteintes, aux séropositifs en particulier, une sociabilité apte à gérer leurs angoisses existentielles »*. Elle combine *« défense de la confidentialité et du droit à l'anonymat avec la revendication d'une acceptation sociale permettant aux personnes atteintes de porter, sans risque de sanction ou d'exclusion, ce signe »*. Elle contribue ainsi à construire une politique d'identité⁷⁴ qui transpose *« l'affaire « privée » d'un attribut caché et porté avec honte en affaire « publique », rendant cet attribut dicible afin, à plus long terme, de le rendre acceptable »*. (Pollak, 1988, p.134).

2.4.1. Le partage du secret

2.4.1.2. La connaissance des associations sur le VIH/sida comme gage de sûreté

L'association peut être assimilée à un espace de protection pour les personnes séropositives qu'elle reçoit, dans la mesure où l'accompagnement pluriel qui y est délivré fonctionne sur le principe du secret partagé et de la confidentialité.

⁷⁴ Sur la question des politiques d'identité, prises dans le cadre des politiques dites de « reconnaissance », à partir de la terminologie d'Axel Honneth, voir FRASER N., 2011, *Qu'est ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, La découverte, Paris.

Ces acteurs associatifs détiennent une connaissance précise de la problématique du VIH. L'association est impliquée dans l'organisation territoriale du COREVIH⁷⁵ et le président de l'association en est vice-président. Par le « réseau VIH/sida » du territoire et par cette implication, les échanges d'informations sur l'évolution des problématiques liées au VIH, les interactions avec le monde médical et la participation à des réunions avec d'autres partenaires produisent une connaissance approfondie des situations des PvVIH. La participation de l'association à des réunions à la DDASS illustre ces interactions, comme par exemple les consultations organisées pour réfléchir aux référentiels de qualité de vie des PvVIH⁷⁶. La lutte contre le sida s'étant construite en partenariat avec les institutions médicales et ayant développé une expertise reconnue et légitimée en la matière (Ackrich, Meadel, Rabeharisoa, 2009), les rapports entre médecins, agents publics territoriaux et acteurs associatifs dans ces cadres institutionnels facilitent particulièrement la mutualisation des connaissances.

Pour les personnes accompagnées, cette connaissance constitue un gage de sûreté quant à leur état de santé et cet espace intermédiaire conduit à ce qu'elles n'aient plus à gérer l'ombre du stigmatisme de la maladie à l'intérieur de l'association⁷⁷.

⁷⁵ Les Coordinations Régionales VIH (COREVIH) sont chargées de : « Favoriser la coordination des professionnels de soins, de l'expertise clinique et thérapeutique, du dépistage, de la prévention et de l'éducation pour la santé, de la recherche clinique et épidémiologique, de la formation, de l'action sociale et médico-sociale, ainsi que des associations de malades ou d'usagers du système de santé et de participer à l'amélioration de la qualité et de la sécurité de la prise en charge des patients, à l'évaluation de cette prise en charge et à l'harmonisation des pratiques. » Cf. Article D 3121-35 du code de la santé publique, Décret n°2005-1421 du 15 novembre 2005 relatif à la coordination de la lutte de l'infection par le VIH, instaurant les COREVIH.

⁷⁶ Les DDASS sont aujourd'hui englobées dans la structuration territoriale des Agences Régionales de Santé (ARS), têtes de file de l'organisation sanitaire et sociale sur le territoire régional. Nous avons pu participer à ce type de concertation lors d'une réunion du Collectif Sida du département, le 24 septembre 2009 à la DDASS. Ces réunions sont l'occasion pour les acteurs associatifs de faire valoir leur point de vue dans la construction de dispositifs publics. La médiatrice de santé nous confiait après cette réunion que l'écueil principal de ces concertations est qu'elles se déroulent sur un temps très court, les décisions importantes ayant déjà été prises.

⁷⁷ L'association met à disposition des personnes accompagnées un espace qu'elles peuvent s'approprier pour échanger de manière informelle sur la vie associative. Cet espace protégé permet aux personnes de délibérer sur leur problématique commune : « Il nous semble important de souligner toute la valeur de cette initiative qui a permis de mobiliser et d'unifier des personnes autour de projets et d'actions communs relatifs à leur qualité de vie ; précisément là où la construction communautaire se retrouve mise en difficulté par son fondement. En effet, les personnes qui se retrouvent à (nom de l'association) sont touchées par le même stigmatisme (celui de l'exclusion lié à une pathologie socialement récriminée) mais ces personnes ne ressentent pas pour autant le sentiment subjectif d'appartenir à une même communauté. L'une des raisons de ce non partage de sentiment commun provient justement de ce stigmatisme, les personnes ayant des difficultés à assumer et défendre publiquement une telle identité collective. » (Rapport d'activité 2009, p.35).

L'association, du fait de sa dimension protectrice, agit comme une mise en sécurité pour la personne qui y est accueillie.

Le fait que l'association constitue un espace dans lequel la séropositivité peut être dite lève le poids du secret et facilite la relation d'aide. *« C'est là que résident tout l'intérêt et l'efficience d'un accueil «spécifique». Les personnes savent qu'à (l'association), « on sait » ; qu'ici il ne sera nul besoin d'explicitier en quoi vivre avec le VIH ou une hépatite est compliqué. C'est acquis ; et nous pouvons, du coup, nous concentrer sur le reste. Cette connaissance de la situation et des difficultés qui en découlent entraîne une « mise en sécurité » qui permet un formidable gain de temps et d'énergie dans l'accompagnement. »* (Rapport d'activité, p.30).

Or, le fait que l'association agisse dans le champ du sida n'est pas la garantie d'un accompagnement facilité pour toutes les situations : en effet, dans certains cas, les personnes peuvent ressentir un malaise profond vis à vis de leur statut sérologique et dans certains accompagnements, il demeure très difficile d'aborder la question du VIH. Autrement dit, le fait de savoir que l'autre sait n'a pas systématiquement un effet sur l'accompagnement.

2.4.1.3. Gestion du secret, mise à l'écart et parcours professionnels

Le silence induit par le VIH crée des situations de tensions au cœur des relations intimes. La question du secret du VIH/sida demeure au centre de la problématique de la construction des parcours professionnels, comme un poids qu'il s'agit à chaque fois d'analyser face aux situations socio-professionnelles des PvVIH. Gérard Fabre analyse dans un rapport de recherche ANRS en 2000 en quoi cette problématique constitue toute la difficulté de la reprise d'activité professionnelle et du maintien dans l'emploi lorsque l'on est infecté par le VIH (Fabre, 2000). Force est de constater qu'une dizaine d'années plus tard, la question de la dicibilité du VIH dans le milieu de travail se pose en des termes similaires.

« Alors, sentiment de secret, sentiment de honte, éventuellement la culpabilité, toutes ces questions-là, le dire ne pas le dire, pouvoir le partager et c'est surtout ces questions-là, la problématique de fond. (...) Peur du rejet, peur du regard, avec qui, ce qu'on peut dire, la médecine du travail, les collègues, le patron, pouvoir être reconnu comme travailleur handicapé ou pas. Voilà, au-delà de la variabilité et de l'angoisse, il y a toutes ces questions de fond qui font qu'être une personne séropositive, ce n'est pas la même chose qu'être diabétique. C'est beaucoup plus complexe pour moi. » (Entretien, psychologue, T1).

Cette réflexion autour du secret est affichée comme un objet central du travail associatif⁷⁸. Le secret est travaillé à un niveau individuel et entre les membres de l'équipe, à une échelle collective. Selon ces acteurs, la stigmatisation liée au VIH est très importante et provoque des situations d'isolement et de brisure des liens sociaux. Il existe deux mouvements d'exclusion liés à la séropositivité : celle du vécu d'une discrimination qui entraîne une mise à l'écart de la personne et celle de l'auto-exclusion, qui peut se créer subjectivement dans le déploiement personnel de la « peur du rejet ».

Cette double mise à l'écart est avant tout une affaire de représentation sociale⁷⁹, de regard social sur le VIH. Stigmatisation, secret et isolement sont trois dimensions fortement liées. « *De ce fait, les sujets vivant avec le VIH risquent de vouloir éviter le conflit et la souffrance en s'excluant eux-mêmes, dans une conduite d'auto-préservation. En évitant les situations potentiellement sources de mise à l'écart, et afin d'éviter l'angoisse du rejet et de l'abandon, il peut paraître préférable de s'isoler de son propre fait, de façon à garder un certain contrôle de sa vie. Cela peut donc renforcer un isolement, qu'il soit matériel ou social, familial, professionnel, et donc la souffrance liée au fait de se sentir seul(e).* » (Rapport d'activité 2009, p.21).

Face à ces constats d'un isolement social des publics de l'association, cette dernière offre un espace dans lequel le « *liant social* » (Corcuff, 2012) peut se

⁷⁸ Comme le montre par exemple, des publications récentes du magazine de l'association Sidaction : *Transversal*, 2011, « *VIH : dire ou ne pas dire ?* », Publication de Sidaction, n°58, mai-juin ; *Transversal*, 2012, « *Emploi et VIH : le grand tabou* », Publication de Sidaction, n°66, décembre-janvier.

⁷⁹ Le concept de représentation sociale est entendu au sens de Denise Jodelet : « *Une forme de connaissance, socialement élaborée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social.* » Cf. JODELET D., 1997, *Les représentations sociales*, PUF, Paris, p.57.

redéployer. La dimension affective et amicale planant sur l'ambiance dans les locaux de cette association est un des traits qui permet au processus de réintégration d'être effectif.

2.4.1.4. Les effets nuancés de la protection : l'effet cocon

A l'intérieur de l'association, les interactions et les paroles seraient protégées du regard extérieur, à l'écart des mécanismes de stigmatisation. Le poids du secret et l'effort déployé pour dissimuler la pathologie se diluent donc entre les frontières invisibles que dresse l'association pour baliser son espace.

Ce fonctionnement a deux effets significatifs :

D'une part, il peut créer une grande dépendance de la personne accompagnée à la structure. En effet, la pluralité de l'accompagnement, reliée à l'ancienneté de l'accompagnement de certaines personnes dans la structure, crée un sentiment de dépendance vis à vis de l'association. Dans certains cas, celle-ci leur aurait « sauver la vie »⁸⁰. Nous pouvons sentir en effet un attachement très important des usagers à leur structure. Ce lien, très affectif parfois, découle de la forme familiale que peut prendre cet espace associatif.

D'autre part, le partage du secret et l'institution de l'association comme un espace protégé provoquent ce que l'on peut appeler un effet cocon, qui sépare l'association du reste de la vie sociale⁸¹.

⁸⁰ Voici comme cet effet est formulé par le chargé d'accompagnement vers l'emploi : « *Je crains qu'il y ait des personnes qui sont dans une dépendance par rapport à la structure, qui nous font des déclarations d'amour en disant que les personnes qui ont agi dans la structure ont sauvé leur vie, il y a donc un attachement important. C'est vraiment de travailler avec eux ce lien pour qu'ils puissent se rendre compte qu'il y a d'autres personnes avec lesquelles ils peuvent créer des liens comme ça.* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

⁸¹ Dans un autre domaine, celui de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, le cas des Communautés d'Emmaüs, étudié par Blandine Destremau figure cette déconnection, entre la communauté, basée sur un fort sentiment d'appartenance basée sur une identité commune (celle du compagnon), et le reste de la société. Voir DESTREMAU B., 2011, « S'abriter et s'activer. Une voie alternative d'intégration dans les dispositifs communautaires d'Emmaüs », *SociologieS*, mis en ligne le 6 juillet 2011.

« C'est lié au fait que le cocon, il y a pas mal de personnes qui sont seules et c'est l'endroit où d'un seul coup, il se pose et ils sont eux-mêmes et entièrement. Cet endroit-là le permet. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

Ceci est également expliqué par le fait que certaines personnes accompagnées le sont depuis la création de l'association en 1997. Chaque trajectoire étant unique, tout dépendra du parcours de la personne et l'association prendra une place plus ou moins grande dans son parcours. L'espace associatif peut-il dans ce cadre être considéré comme un passage vers une autre prise en charge ou vers l'autonomisation de la personne accompagnée ? Ce travail sur l'autonomie des usagers est questionné par les acteurs associatifs :

« Ça aussi, c'est un autre grand débat, sur l'idée de l'autonomie, aller vers, être une passerelle, un passage seulement... Là aussi, j'étais beaucoup dans cette idée-là jusque-là, en disant qu'il fallait que l'on soit dans du temporaire, dans du passager, ensuite, le droit commun, l'autonomie etc. Sauf que là encore, les besoins des personnes sont un peu différents. Je pense que leurs besoins sont finalement beaucoup plus un soutien et un étayage, qu'un besoin éducatif, qu'un besoin de retour vers l'autonomie. Alors, c'est un retour vers l'autonomie, mais vers l'autonomie directe. Ce n'est pas tellement un retour vers une autre prise en charge. C'est, pendant un temps, soutenir, étayer, renforcer, reconforter, pour des gens qui sont des adultes, pour certains complètement insérés ou tout du moins qui vont l'être, et qui n'ont plus besoin de prise en charge, ou seulement à certains moments. » (Entretien, directeur, T1)

L'effet cocon n'est pas un problème en soi. Ce n'est pas parce que ce lieu existe en tant que tel que les personnes qui y sont accompagnées ne s'ouvrent pas sur l'extérieur ni n'entament des démarches de reprise d'activité professionnelle. C'est justement ce cocon qui est la plus-value importante de l'association. Il reflète parfaitement l'intérêt de l'action des associations de lutte contre le sida qui développent à la fois la dimension protectrice et émancipatrice de leur accueil et de leur accompagnement⁸². Reste à savoir comment s'effectue ce passage, ou

⁸² La tension entre protection et émancipation est au cœur des initiatives solidaires (Cf. GARDIN L., 2006, *Les initiatives solidaires*, Erès, Paris) et plus généralement des orientations de l'Economie Sociale et Solidaire. La dimension de réparation et la dimension d'innovation sont fortement liées dans les structures inscrites dans ce champ. Il existe de ce fait une économie sociale réparatrice et une économie sociale expérimentatrice. Cf. DRAPERI J.-F., 2007, *Comprendre l'économie sociale. Fondements et enjeux*, Dunod, Paris ; DRAPERI J.-F., 2012, *La république coopérative*, Larcier.

comment le travail associatif a des effets au-delà des frontières symboliques qu'il dresse pour délimiter son espace.

À travers les cas individuels d'accompagnement, on observe un clivage entre intérieur et extérieur, l'intérieur agissant comme une famille, l'extérieur devenant davantage un espace signe de plus de difficultés, tel un parcours d'embûches. L'association peut alors apparaître comme un espace de pause qui déconnecte du monde de l'extérieur, vécu dans le discours associatif comme un monde de risques⁸³.

Pour certains, le régime du cocon n'a un intérêt que dans la mesure où un relais de nature politique est actionné en direction de l'extérieur de l'association. Pour certains des acteurs associatifs, un travail de préparation de la société doit être effectué pour que les difficultés rencontrées à l'intérieur du cocon puissent être prises en charge ensuite par la collectivité⁸⁴.

Ces débats sont souvent au centre des réunions d'équipe, des réunions de régulation ou des réunions d'analyse de pratique. Ils donnent de ce fait une dimension politique forte à l'action générale de l'association.

⁸³ Le suivi des personnes est fait d'aller-retour entre l'association et le monde extérieur, selon les besoins fluctuants des personnes accompagnées, entre autonomie et dépendance, comme le résume la médiatrice de santé : « *Au début, c'est très souvent, une fonction un peu « maternante » : venir chercher du réconfort, pouvoir se plaindre et se sentir soulager d'être contenu un peu comme ça. Après, il y a ceux qui restent là-dedans, parce que moi je trouve que c'est nécessaire au moins dans un premier temps quoi, après c'est pas facile de passer à autre chose, de passer à un truc justement plus paternel ou à pousser vers l'extérieur et du coup, il y en a qui s'en saisissent, alors par périodes, il y a beaucoup d'allers retours en fait, entre les moments où ils se sentent prêts et puis ils vont commencer à faire des démarches pour eux, à faire des trucs de leur côté chez eux, à aller essayer de nouvelles activités et puis dans un coup de mou, qui vont revenir dans un besoin d'être plus contenu.* » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

⁸⁴ Cet autre avis de la médiatrice de santé l'illustre bien : « *Il y a beaucoup ce truc-là, la petite structure cocooning et son ouverture vers l'extérieur... Mais pour moi, si ce n'est pas une passerelle, ça sert à quoi ? Moi, après, je suis un peu extrême là-dedans, mais cocooner les gens, pour qu'un jour, si cela n'existe plus, ils se retrouvent dans la même merde qu'avant. À quoi ça sert ? [...]. Disons qu'il y a à la fois essayer d'agir avec les gens qui sont là pour essayer de mieux comprendre et accepter les conditions de l'extérieur et à la fois il y a ces conditions de l'extérieur qui font que ce n'est absolument pas possible ce qui fait qu'on est bien obligé d'essayer de changer ce qu'il y a à l'extérieur, pour que cela puisse coller.* » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

2.4.2. La dimension politique de la protection

2.4.2.1. Le double mouvement de l'action associative : tension entre intérieur et extérieur

Le débat qui traite l'association comme un lieu de passage entre intérieur et extérieur nécessite d'être précisé pour bien comprendre la dynamique dans laquelle se situe l'ensemble des actions d'accompagnement développées. En ce sens, les associations créent des « espaces publics de proximité » approfondissant la démocratie (Laville, 1994 ; Eme, 2006a ; Dacheux, 2008)⁸⁵. Ce débat a été progressivement provoqué par l'émergence de l'axe de travail sur le retour à l'emploi.

« On se rend compte, aujourd'hui, qu'au fur et à mesure qu'on a créé un outil, on commence un peu à être regardés et reconnus par les autres et que là, on a peut-être à travailler notre côté politique à l'extérieur. (...) je pense qu'on peut aller encore plus loin dans la dimension par rapport à l'extérieur. » (Entretien, masseur-1, T1).

On peut considérer que l'espace associatif est le trait d'union entre l'espace domestique privé d'une part et l'espace social d'autre part. Ceci rappelle la conception pragmatiste du principe associatif de John Dewey, comme principe du faire société. Ceci est rappelé par Philippe Corcuff, à propos de l'économie sociale et solidaire : « *Un tel pragmatisme romprait avec l'hégémonie de l'utilité marchande et même avec celle d'une utilité pauvrement instrumentale, en débouchant sur l'invention d'une pluralité d'utilités de l'action et même mieux d'une pluralité d'effets émancipateurs diversifiés de l'action* ». (Corcuff, 2013, p.423).

Ce positionnement implique d'agir à la fois sur les parcours des personnes accompagnées et sur la société dans son ensemble de manière à ce que ces

⁸⁵ Bernard Eme définit les « espaces publics de proximité » comme des « espaces publics propres à l'économie solidaire » qui « supposent avant tout la confrontation des individus concrets en face à face ou en coprésence dans des espaces de socialisation, quitte à user des techniques qui permettent de transformer les représentations et les pratiques du lointain et du proche » et qui se produisent « à distance et dans la mondialité. » (p.361). Cf. EME B., 2006a, « Espaces publics », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Folio Actuel, Paris, pp. 355-366.

parcours puissent s'y insérer. La distinction établie entre deux fonctions bien identifiée de l'association a le mérite de clarifier sa stratégie globale : l'association accompagne individuellement les personnes qu'elle accueille au moyen de la mise en place d'une prise en charge multiple et elle actionne plus généralement une « publicisation » de la problématique du VIH dans l'espace social, à travers un rôle de représentation.

Le premier rôle consiste à agir à l'intérieur de son propre espace, le second à revendiquer une certaine place dans son environnement en étant capable d'influer sur lui⁸⁶. En cela, l'espace associatif agit à la fois sur les cas individuels et sur l'espace collectif plus large (l'ensemble social) dans lequel ces cas individuels s'inscrivent. Ce double mouvement est une caractéristique forte de cette association de lutte contre le sida : agir sur la personne pour qu'elle intègre la société dans son ensemble et agir sur la société pour qu'elle intègre la personne.

Il est une caractéristique de la dimension institutionnelle de l'association et doit être pris dans une analyse institutionnaliste de l'association qui part de ses effets politiques (Hillenkamp, Laville, (dir.) 2013), car l'association « *relève de l'action publique par ses liens avec les pouvoirs publics et, plus largement, par son activité articulée sur un espace public et nécessitant une référence à un bien commun* ». (Laborier, Trom, 2003)⁸⁷.

2.4.2.2. Double mouvement et droit commun

La réflexion sur le « droit commun » au cœur de l'échange entre professionnels lors de la réunion du 24 septembre 2009 rappelle la tension entre intérieur et extérieur d'une part et ce double mouvement d'autre part.

⁸⁶ Lors de manifestations militantes (1^{er} décembre, appel à a générosité du public lors du Sidaction TV, Festival *Solidays*) et lors des permanences hospitalières par exemple.

⁸⁷ LABORIER P., TROM D., (dir.) , 2003, *Historicités de l'action publique*, PUF, Paris, p.11, cité dans LAVILLE J.-L., SAINSAULIEU R., 2013, *L'association. Sociologie et économie*, Pluriel, Paris, p.16.

Le débat pose la question des services d'accompagnement proposés par « le droit commun » et aborde l'association comme un laboratoire d'expérimentation de pratiques. Non que ces pratiques soient nouvelles en soi, mais elles s'établissent dans un cadre associatif qui leur confère une teneur particulière, parce que la relation à l'autre n'est pas tissée de la même manière et parce qu'elle se fonde sur le plan de valeurs humanistes. Les acteurs associatifs, par-delà cette réunion, défendent une position de l'association « *qui viendrait pallier ce qui n'existe pas* ». Or, les pratiques d'accompagnement de ce type existent à l'extérieur dans les services qui relèvent de ce « droit commun » mais elles ne se fondent pas sur les mêmes valeurs.

Quelle est alors la fonction de l'association pour les personnes accompagnées ? Est-elle simplement un lieu de passage vers autre chose ? En l'occurrence, vers l'extérieur ? L'accompagnement s'opère sur le long terme (parfois plus de dix ans) et il est de ce fait difficile de maintenir cette idée de transition. Maintenir l'association comme un passage pour les personnes accompagnées est pourtant au cœur des préoccupations des acteurs. L'association met en place des services qui, selon eux, satisfont les besoins des PvVIH, besoins qui ne sont pas couverts par « cet extérieur »⁸⁸. Cet extérieur est rapproché de la notion de « droit commun », particulièrement quand le thème du retour à l'emploi est abordé lors de cette réunion. Ce thème implique le débat sur l'autonomisation des personnes afin qu'elles puissent mener leur démarche de manière indépendante, en s'orientant vers le droit commun. Ainsi, l'objectif poursuivi par certains de ces acteurs sera d'« *influencer le droit commun par les activités mises en place à l'association* ».

Le « droit commun » apparaît lors de cette réunion comme un imaginaire, un ensemble flou d'institutions et de « services d'intérêt public »⁸⁹ qui ne relèvent

⁸⁸ Cette conception, portée par les acteurs associatifs, rejoint par ailleurs l'approche de l'économie solidaire qui entend que les structures relevant de cette sphère répondent à des besoins non satisfaits par le marché ou par l'Etat (Laville, 2007b).

⁸⁹ Le « droit commun » réunit ici l'ensemble des services publics relevant de l'emploi, de la formation professionnelle, du handicap et du social. Yves Vaillancourt remplace le terme de services publics, qui a un caractère polysémique, par le terme « *services d'intérêt public* » qui a l'avantage d'ouvrir la possibilité de la participation des associations à la coconstruction et à la coproduction des politiques publiques. Pour lui, les politiques publiques constituent « *l'environnement institutionnel sans lequel les services collectifs aux personnes pourraient difficilement s'épanouir en se démocratisant davantage grâce à l'apport des usagers.* » (Vaillancourt, 2008, p.11).

pas du cadre de l'association. Dans les discours des acteurs associatifs, on peut repérer que les actions de l'association seraient forcément dans une démarche différente de ce que « le droit commun » propose. Le « droit commun » apparaît alors comme le bouc émissaire de l'absence de réponse aux nouveaux besoins des personnes, qui sont par contre constatés par les acteurs associatifs qui tentent d'y répondre. S'avère en cela une méfiance de la part de ces acteurs associatifs pour tout ce qui est organisé à l'extérieur de leur cadre.

La question de la dépendance des personnes accompagnées à l'association se pose. Deux fonctions de l'association sont alors mises en avant, la première favorisant la dépendance, la deuxième impliquant l'autonomisation des personnes accompagnées : l'association comme solution en soi, qui pour les personnes les plus isolées, représente un repère fondamental et pour lesquels les services seront toujours bénéfiques ; l'association comme tremplin vers « le droit commun », qui doit alors préparer ce passage vers une autre prise en charge ou vers une autonomisation. Cette fonction correspond bien à la fonction « d'étayage » mentionné par le directeur de l'association. Mais ce clivage entre extérieur et intérieur n'est pas entendu de la même manière par tous les professionnels.

Les questions que se posent alors l'ensemble des accompagnants sont de l'ordre de : « *Quel accompagnement propose-t-on ? Vers quoi ? Dans quel but ? Vers l'autonomie ?* ». La réponse sera en partie tranchée par le directeur de l'association, de formation initiale d'éducateur spécialisé, lors de cette réunion : « *il y a un problème avec la dimension éducative à la éduc spé, mais il y a une réalité sociale, et dans cette réalité, il n'y a pas de prise en charge globale, la prise en charge étant quasi uniquement médicalisée* ».

L'idée du double mouvement consistant à agir sur la personne pour qu'elle intègre la société et à agir sur la société pour qu'elle intègre la personne est issue de ces réflexions qui se déroulent lors des réunions d'équipe comme celle-ci. Parfois, la colère peut aussi teinter les propos de certains acteurs associatifs, qui peuvent avoir l'impression de « *faire tout ça pour rien* », ou qui peuvent facilement formuler le constat suivant : « *si la société n'est pas prête à accueillir ces personnes, il faut bien agir sur la société, sinon on ne sert à rien* ». La dimension

protectrice forte de l'association et l'objectif de défense des personnes tend à orienter l'action associative davantage sur le mouvement d'agir sur la société pour qu'elle puisse accueillir des personnes fragilisées plus que sur le mouvement d'agir sur la personne fragile. Ce serait davantage à la société de s'adapter à la personne, plutôt que l'inverse.

2.4.2.3. L'implantation et l'identification de l'association sur le territoire locale : une question politique

L'identification de l'association sur son territoire est un enjeu problématique. Cet enjeu illustre la question de la stigmatisation des PvVIH et la réponse politique qu'elle suscite⁹⁰.

En effet, l'association n'est pas identifiée par son voisinage direct comme une association de lutte contre le sida afin de ne pas risquer de stigmatiser le public qu'elle accueille. En effet, les réponses aux questions du voisinage proche quant à l'activité de l'association sont de l'ordre d'informations volontairement floues, ayant trait à l'accompagnement de personnes en situation de handicap, sans jamais préciser de quel type de handicap il s'agit.

L'identification de l'association sur son territoire pose un débat de fond sur lequel les acteurs associatifs ont des positions différentes. Une tension entre l'objectif de protection et l'objectif de sensibilisation est alors présente, quand il s'agit de s'ouvrir sur l'extérieur, fût-ce vers le quartier sur lequel l'association est implantée.

« Faire que cela soit un endroit où cela peut être compliqué de pouvoir y entrer ou d'avoir des réflexions, ça sera difficile, est ce qu'on en aura, j'en sais rien. D'intégrer les habitants autour et leur permettre ça, pourquoi pas, faire des réunions collectives, il y aurait sûrement une salle dans

⁹⁰ L'appui sur le concept de stigmatisme d'Erving Goffman (1975) est souligné par Gérard Fabre, dans le rapport ANRS : FABRE G., 1994, *L'infection à VIH dans les parcours professionnels*, ANRS, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, décembre. Voir aussi BERTAUX P., FAVROT LAURENS G., SANCHEZ F., 1997, *Les situations de handicap liées au sida en milieu de travail. Facteurs sociaux de maintien et d'exclusion de la vie professionnelle*, Toulouse, AGEFIPH/ANRS/ECS.

le coin que l'on pourrait utiliser, mais pour l'instant ce n'est pas quelque chose qui se questionne, il y a une difficulté à aborder cette question-là, en interne de l'équipe. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

L'identification et l'implantation de l'association sur son territoire posent d'emblée une problématique d'ordre politique⁹¹ et mettent en avant des tensions provoquées par les processus de déviance et de mise à l'écart qu'occasionnerait l'étiquetage⁹² VIH/sida de l'association.

Lors des réunions d'équipe, certains acteurs semblent soulever ces problématiques plus que d'autres et contribuer à faire évoluer les pratiques et les relations entretenues par l'association avec l'extérieur. Les pratiques d'accompagnement, ainsi que la philosophie globale, l'esprit de l'association, sont débattus et questionnés lors de ces moments collectifs.

« Je pense qu'il faut qu'on en parle parce que, justement, de par le fait que tu as vu, on a mille et une chose à parler, la question politique vient un petit peu comme la dernière roue du carrosse et c'est vrai qu' [X-chargée de projet emploi-formation] est souvent là pour mettre en avant que, c'est pas la dernière roue du carrosse, c'est peut-être même la première. Dans le sens où, c'est à partir du politique, que les actions ont lieu et sont orientées de telle et telle manière. » (Entretien, musicothérapeute, prestataire, T1).

Cette dimension politique forte que revêt l'association découle d'un fonctionnement démocratique reposant sur un mode de délibération renouvelée à

⁹¹ Le chargé de mission emploi-formation fait de cette thématique un des enjeux forts de son « combat » : « *Ce que je questionne aussi (à l'association), c'est que ce qu'on fait est politique, notre action est politique, c'est à dire de poser la question, comment prendre en considération la question de la santé, et là pour le coup dans mon projet sur la question de l'emploi, santé et travail. Et on agit, on agit de toute manière [...]. Mais il est évident que les nouvelles personnes qui sont arrivées font bouger la donne en interne de [l'association X]. Parce que je pense qu'on est plusieurs à re-questionner. Des personnes qui sont venues en stage, des personnes bénévoles et puis des personnes qui sont arrivées il y a quatre cinq ans et qui sont des personnes plus jeunes et qui ont un regard qui est le leur et où je trouve qu'il y a vraiment une réflexion politique* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

⁹² Le terme d'étiquetage fait référence à sociologie de la déviance d'Howard Becker. Cf. BECKER H. S. 1985, 1963, *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris. Ainsi, Howard Becker rappelle-t-il dans son dernier ouvrage traduit en français, sur la théorie de l'étiquetage : « *La théorie de l'étiquetage analyse la « déviance » comme le résultat d'interactions complexes, composées de multiples étapes, entre les accusateurs, les accusés et toutes sortes d'organisation officielle ou non. Ce type d'approche met d'ordinaire en doute les réprobations et les satisfecit conventionnels, ainsi que le jugement des acteurs en bons et en méchants, en montrant que le processus d'accusation et la preuve de la culpabilité sont des processus sociaux et non pas une procédure scientifique.* » (Becker, 2009a, p.154).

l'intérieur de son organisation. Comment est organisée cette délibération associative ?

2.4.3. Gouvernance et délibération associative

2.4.3.1. Un espace professionnel choisi délibérément

La socialisation des professionnels (Dubar, 1991) doit être soulignée pour aborder la gouvernance de cette association. Ce mouvement est celui de l'émancipation des professionnels dans ce cadre associatif. La délibération et les échanges entre professionnels sont possibles car ils émergent d'un accord sur des valeurs communes et des cadres communs d'actions⁹³, équipant les prises de décisions concernant les actions à mener.

Cette socialisation professionnelle spécifique est illustrée par les propos tenus lors d'une réunion par la médiatrice de santé : « *L'association ne répond pas qu'à des besoins des usagers, c'est aussi un espace particulier pour les accompagnants* ».

En effet, l'ensemble des professionnels de cette association exprime l'idée que le cadre associatif est pour eux un lieu de travail privilégié qu'ils choisissent car il leur permet eux-mêmes de s'émanciper et de travailler sur eux-mêmes⁹⁴. Dans un cas, la médiatrice de santé affirme qu'elle ne pourrait travailler dans un autre cadre que celui de cette association, hormis à son propre compte. Dans un autre cas, un des masseurs dira de l'association « *qu'elle l'a vu grandir* » et qu'elle a contribué à le construire.

L'association constitue un espace de travail particulier à travers lequel les salariés justifient le fait de travailler dans cette structure et dans cette dynamique associative comme un vrai choix. On observe dès lors un engagement dans le travail propre au secteur associatif militant sida. Le cadre associatif est un espace

⁹³ Dans l'approche institutionnaliste de l'économie des conventions, cet accord sur des valeurs communes revient à ce que les acteurs agissent et se coordonnent dans un cadre sur lequel ils se sont entendus dans un processus collectif et réflexif.

⁹⁴ La sociologie de la critique permet de saisir le concept d'émancipation, voir BOLTANSKI L., 2009, *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Gallimard, Nrf essais, Paris.

particulièrement investi par les accompagnants, qui y trouvent une manière de vivre leur travail de manière engagée qui, d'après eux, ne se trouverait pas ailleurs.

« Moi, j'ai créé ma structure pour ça. [L'association X] est la seule structure dans laquelle j'arrive à travailler. Autrement moi, je suis à mon compte, je fais ce que je veux. Les seules institutions dans lesquelles je suis passée, je n'ai pas tenu longtemps. » (Entretien, médiatrice de santé, T1).

Cet espace de travail est donc également le lieu de l'épanouissement des trajectoires professionnelles des accompagnants. L'aspect familialiste peut être important, non seulement pour les personnes accompagnées mais aussi pour les personnes accompagnantes.

« Je crois que je n'aurais jamais grandi au niveau personnel si je n'avais pas bossé ici, que ce soit au niveau des régulations, des échanges avec l'équipe, des points de vue complètement différents. Je n'aurais jamais cru que je pouvais travailler avec des gens qui pensent complètement différemment et qui ont des structures complètement différentes de moi et je trouve ça génial. En termes d'évolution personnelle et professionnelle, c'était juste l'endroit. » (Entretien, masseur-2, T1)

La logique d'émancipation (Corcuff, 2012) propre à l'objet que se donne l'association vis à vis des personnes qu'elle accueille s'applique également aux personnes qui y sont embauchées, que ce soient des prestataires ou des salariés permanents. Cet espace est donc à la fois le lieu d'accompagnement de parcours de PvVIH rencontrant des difficultés et le lieu de construction des parcours des professionnels. En cela l'action associative est doublement émancipatrice : elle l'est à la fois pour les usagers et pour les accompagnants.

L'accueil et l'accompagnement des personnes séropositives conduit à mettre en œuvre un travail sur soi, sur les propres représentations de l'accompagnant vis à vis de la maladie et de sa trajectoire biographique : « *Nous attachons une très grande importance à la qualité de notre accueil et de notre écoute. Cela signifie en préalable, de travailler nous-même sur nos représentations en tant qu'accueillants car en être conscient, permet déjà de sortir des évidences.* » (Rapport d'activité 2009, p.71). La mise en œuvre de l'accompagnement implique donc un travail introspectif préalable pour les accompagnants. De ce fait, la

délibération comme principe de fonctionnement s'exerce à la fois entre les différents acteurs de l'association mais également dans un dialogue à l'intérieur de soi, vis à vis de sa conception propre de l'accompagnement au regard de son parcours de vie. L'accompagnement associatif des PvVIH détient à ce titre une dimension introspective forte.

2.4.3.2. Gouvernance formelle et proximité affective

La gouvernance de l'association est organisée de manière classique. Le conseil d'administration (CA) en est l'organe décisionnaire⁹⁵. La mise en œuvre du projet associatif est déléguée au directeur de l'association. Le CA est composé de quatre hommes et de quatre femmes, issus des mondes médical, paramédical, éducatif, bancaire, enseignant, étudiant et artistique. Il est composé pour moitié de PvVIH. Les adhérents élisent les membres du CA lors de l'Assemblée Générale annuelle pour trois ans. La direction de l'association doit dérouler le projet associatif en articulant les actions des salariés, des bénévoles et des prestataires extérieures. On constate une proximité entre le CA et l'équipe salariée.

« On a un Conseil d'Administration qui nous fait une confiance vraiment importante et c'est quand même agréable en terme de gouvernance. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

Cette gouvernance *a priori* classique comporte des particularités qu'il convient de souligner :

Tout d'abord, ce fonctionnement associatif comprend des aléas propres à la fonction de directeur. En effet, un sentiment de solitude de ce dernier, face aux exigences de gestion de l'association et à l'incertitude liée à l'instabilité de ses financements, est signalé.

⁹⁵ Parallèlement à cette structuration, des membres du CA et des bénévoles ont créé un groupe de travail axé sur la communication qui diffuse depuis 2006 une lettre mensuelle sur la vie de l'association. Ce document circule à l'intérieur de l'association, en direction des personnes accompagnées et des bénévoles, mais aussi vers l'extérieur, en direction des partenaires. Ce groupe se réunit deux fois par mois et développe ses activités en lien avec l'équipe salariée de l'association (développement du site internet, nouvelle plaquette de présentation...). Ce groupe fonctionne de manière assez autonome, organisant son rythme en fonction des disponibilités de chaque membre.

« C'est l'isolement, l'isolement de la personne qui est à un poste à responsabilité, qui ne peut pas passer son temps à tout expliquer et à tout dire, les tenants et les aboutissants, déjà d'abord parce que, sinon, on ne pourrait plus bosser, rien que ça et parce qu'à un moment tu ne peux pas non plus les maintenir dans la perpétuelle pression de la réalité de recherche de financement, et tout ça, car sinon, à un moment, les gens, ils paniquent. Moi, je me souviens avoir eu un retour une fois, où l'équipe m'a dit : « On ne veut plus savoir, voilà, on te fait confiance mais on ne veut plus savoir où est ce qu'on en est financièrement, sauf si jamais... » Et du coup, à des moments, il y a cet espèce de truc, où, dans cette fonction, tu es super seul. » (Entretien, directeur, T1).

Ensuite, les relations entre administrateurs, bénévoles et salariés s'inscrivent dans une dimension affective. Le président de l'association décrit sa relation avec la structure, avant qu'il la préside, comme une relation forte affectivement, en ces termes :

« Je suis tombé amoureux de cette structure. » (Entretien, président, T1)

Les liens de confiance et d'amitié entre le président et le directeur permettent plus globalement un équilibre dans les relations salariales et dans les différents accompagnements que l'association propose à son public. De même, la personnalité du directeur semble être un facteur du maintien de la cohésion et de la bonne entente qui règne dans l'équipe :

« Je pense que [X-directeur] y fait beaucoup dans sa façon de gérer et de *driver* les choses et dans sa vigilance et sa prudence à accueillir les gens. C'est-à-dire que tu ne rentres pas chez [l'association X] comme ça et c'est ce que j'aime beaucoup. Moi, j'ai vachement apprécié ce temps où on s'est observés mutuellement. Ça, c'est vachement [X-directeur] qui tient ça. Il fait en sorte que les choses se font très progressivement, lentement mais sûrement. Qu'est-ce qui fait que le ciment prend ? D'abord, je pense qu'il n'a pas tout le temps pris, il ne faut pas non plus idéaliser les choses. Il se trouve que je pense que nous sommes dans une bonne période et que je bénéficie de cette bonne période. » (Entretien, sophrologue, T1).

La cohésion d'équipe découle de ce management participatif (Hoarau, Laville, 2008). Les temps de réunion et les modalités de leur animation illustrent une manière d'exercer le pouvoir de direction d'une manière non dirigiste et

participative. Il existe une tension entre les exigences d'un espace démocratique et le maintien d'une cohésion et d'une efficacité de l'accompagnement⁹⁶.

Lors des différentes réunions entre salariés, la dynamique de la vie de l'association est réfléchi avec tous les membres de l'équipe, dans des espaces de délibération permettant l'échange de points de vue, d'expériences et de pratiques. Des repas thématiques sont organisés avec ces mêmes objectifs, afin de présenter une problématique particulière ou des résultats de travaux. Enfin, chaque année, deux journées de séminaire d'équipe sont organisées dans un lieu extérieur à l'association, afin de mener une réflexion commune sur le projet associatif global. Un groupe de travail en amont prépare le déroulement du séminaire qui a lieu en général en début d'été. Ce séminaire réunit les différents types d'acteurs associatifs : administrateurs, bénévoles, prestataires, salariés, usagers.

Ces moments partagés sont l'occasion de créer une émulation associative qui permet l'émergence d'innovations dans les pratiques. Bien évidemment, l'amélioration de l'interconnaissance entre les différents acteurs de l'association est privilégiée lors de ces temps collectifs. La participation des usagers lors du séminaire de 2009 n'a pas pour autant fonctionné comme le prévoyait l'équipe salariée, renouvelant la problématique de la participation des usagers à la vie associative.

2.4.3.3. Une participation des usagers problématique

Plusieurs formes de participation des usagers ont été mises en place. Cette participation est tout d'abord « consultative ». Elle est mise en pratique par les questionnaires annuels de satisfaction renseignés par le public de l'association. Elle peut également être « concertative » quand des groupes d'usagers organisés

⁹⁶ Le directeur de l'association au moment de l'enquête décrit cette manière particulière de « manager » : « Je crois que c'est de trouver un juste milieu entre le côté non pyramidal et à un moment donné la nécessité qu'il y ait quelqu'un qui arbitre. Et que la démocratie totale permanente, c'est un beau mythe mais c'est un joyeux bordel et à des moments, on n'avance pas. Et trouver comment être un pilote dans l'avion, sans être un dictateur ni un papa, c'est compliqué. Comment à la fois savoir rassurer pour que tout le monde puisse faire son boulot et savoir que ça roule et en même temps être dans un vrai espace démocratique ? » (Entretien, directeur, T1).

participent à des réunions de travail et de réflexion autour de l'avenir de l'association. Enfin, elle peut également être « décisionnelle », dans la mesure où des membres du Conseil d'Administration peuvent être des anciens usagers de l'association et que les usagers y sont éligibles.

Dans la pratique, malgré les différentes formes possibles de participation des usagers, cette inclusion des usagers à la réflexion reste problématique dans la mesure où on ne constate pas de participation effective des publics de l'association à la gouvernance. Le Conseil d'Administration est constitué en partie de PvVIH mais celles-ci ne sont pas usagers de l'association, même si le président est un ancien usager.

Il semble difficile de concilier une association très professionnalisée et l'intégration des usagers à la réflexion sur les actions à mener.

« Je suis un peu mitigé là-dessus. La question « qu'est-ce que veulent les usagers ? ». Pour moi, c'est hyper important de leur poser la question à eux et quelquefois, j'ai l'impression, pas qu'on veut pour eux, mais qu'on imagine des choses... En même temps, ils ont une demande pour être plus présents et à chaque fois qu'on leur file un espace, ils ne le prennent pas. Et ça, ça me pose question. Donc, je ne dis pas que c'est bien ou pas bien, mais il y a peut-être des gens qui veulent être maternés et toi, tu leur dis « un peu plus d'actions », c'est bizarre. » (Entretien, masseur-2, T1).

La participation des usagers est le maître mot des nouvelles politiques publiques en matière d'action sociale, sanitaire et médico-sociale, comme figure la loi de 2002⁹⁷. Cette association tente de la mettre en œuvre mais celle-ci suscite des débats contradictoires à l'intérieur de l'espace associatif⁹⁸.

⁹⁷ Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

⁹⁸ Ces aspects contradictoires sont soulignés par le directeur de l'association : « Je crois qu'on est en retard. Sous réserve, parce que nous, on vient d'un truc séropo militant etc. Donc nous, participation des usagers, vous rigolez, les usagers, c'est nous, ouais... Sauf que ce n'est plus vrai et que par contre, nous n'avons pas su tous, à un moment faire cette bascule... D'avancer... Regarde les COREVIH, combien tu as de représentants des usagers, qui sont présidents ou vice-présidents, et parmi eux, combien il y en a qui sont directement concernés ? Tu regardes sur le bilan national, c'est pathétique. Alors qu'on ne peut pas dire qu'on n'a pas tout fait pour aller vers ça. On ne sait pas encore faire. Je pense que l'on s'est institutionnalisé sans avoir le temps de faire cette révolution. » (Entretien, directeur, T1).

2.4.4.4. Spécificités des relations salariales : principe d'égalité entre pratiques et convivialité radicale

Les premières observations que l'on peut faire lorsque l'on partage le quotidien de l'association sont que les relations salariales sont non hiérarchisées. L'harmonie et la cohésion globale entre les membres de l'équipe salariée ressortent très nettement des échanges entre les salariés de l'association. En effet, les différents volets de l'accompagnement ne sont pas hiérarchisés entre eux.

Au regard de l'histoire de l'association, l'accompagnement global était dominé par les aspects liés au soutien psychologique. Les pratiques telles le massage ou les activités physiques adaptées ont progressivement pris leur place dans la palette d'activités de l'association, à travers l'échange et la délibération entre les membres de l'équipe⁹⁹. Puis l'accompagnement social et professionnel s'est institué comme une facette centrale de la prise en charge globale. Ce volet de l'accompagnement prend progressivement une place importante du fait des questionnements politiques qu'il soulève.

Le fonctionnement non pyramidal de l'association exige un questionnement constant sur les pratiques d'accompagnement proposées par l'association, faisant de la dimension réflexive une caractéristique importante des échanges entre acteurs associatifs.

« C'est à la fois extrêmement exigeant et extrêmement privilégié avec tous les retours qu'il peut y avoir, c'est-à-dire qu'on est à fond, tous, et dans notre engagement professionnel et dans notre engagement affectif, on l'est trop par moment. Il y en a qui ne l'ont pas supporté, il y en a une qui est partie, une assistance sociale qui n'a pas supporté et ça nous questionne très souvent parce qu'il y a une forme, oui il y a l'aspect affectif qui, par moment, nous déborde, oui qui est important et même si, ça se voit bien, on voyait ce matin, l'exigence permanente qui est stimulante, qui est passionnante et par moment ça peut être épuisant aussi. » (Entretien, psychologue, T1)

⁹⁹ Ces aspects sont soulevés par le chargé de mission emploi-formation « *C'est un lieu de travail qui permet l'échange et tout est fait pour que l'échange puisse se faire. On a des temps pour ça. Mais en même temps, il faut toujours être attentifs et vigilant à ce que certaines pratiques ne prennent pas plus de place que d'autres ou soient mises plus en avant. Je pense que les activités physiques adaptées, il a fallu faire leur place. La parole des masseurs, il a fallu que ça prenne sa place. C'est quelque chose qui a été travaillé et qui continue.* » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1).

Ce type de fonctionnement peut également être un facteur d'exclusion quand un nouveau professionnel prend ses fonctions et ne peut s'adapter à cette dynamique de réflexion collective.

Les rapports salariaux à l'intérieur de l'association sont de l'ordre de la relation affective, dépassant bien souvent le simple cadre professionnel (sortie culturelle et artistique commune, par exemple). De plus, ces rapports de travail se développent dans un contexte que l'on qualifie de convivialité radicale. Cette convivialité est le mode d'expression et de circulation de la parole dans la délibération entre les acteurs associatifs et constitue un mode de résolutions des conflits. Mais ce type de convivialité peut avoir des effets non escomptés et être facteur d'exclusion, comme le montre plusieurs départs de professionnels qui ne se sont pas intégrés à ce type de relation sociale¹⁰⁰. En cela, le mode de régulation de l'organisation présente une limite.

« Vue aussi l'addition des individus qu'est cette équipe et aussi le passé que l'on a pu avoir avec certaines personnes, je pense qu'il y a une espèce d'aptitude à la convivialité que tout le monde n'a pas, qu'on le veuille ou non. C'est arrivé avec une stagiaire que j'ai eue en art thérapie qui était une très jeune fille, bon... Qui avait déjà un souci je pense par rapport à sa propre discipline et qui avait vraiment un souci à communiquer des choses de sa pratique projective. C'est quelqu'un qui n'avait pas encore vraiment de pratique mais qui avait encore beaucoup de mal à communiquer au groupe et qui avait du mal à être dans une dynamique simple de convivialité avec des gens à un moment donné, ce qui a fait qu'elle s'est très vite sentie exclue. » (Entretien, musicothérapeute, T1).

Néanmoins, cet espace associatif met en place des arènes de délibération à différents niveaux qui révèlent sa dimension institutionnelle et évoquent un mouvement plus large d'approfondissement de la pratique de la démocratie (Laville, 2013 ; Dacheux, Goujon, 2013b ; 2012a ; Dacheux, Goujon, 2010a).

¹⁰⁰ Dans ce sens, la convivialité radicale nuance les propositions récentes quant à la mise en œuvre plus générale d'un système politique et économique basée sur la convivialité, l'excessive convivialité étant potentiellement source d'exclusion de collectifs militants. Cf. CAILLE A., HUMBERT M., LATOUCHE S. VIVERET P., 2011, *De la convivialité. Dialogues sur la société conviviale à venir*, Paris, La Découverte.

Conclusion

À travers la monographie de cette association de lutte contre le sida, nous repérons en quoi le travail d'accompagnement est spécifique quand il se déroule dans une association et en quoi il découle d'une construction sociale. L'espace associatif est un espace pluriel dans lequel l'accompagnement est mis en délibération entre les différents types d'acteurs qui le construisent (Dacheux, Goujon, 2010b, 2012a ; 2012b).

L'accompagnement associatif est organisé de telle manière qu'il offre une pluralité de services d'accompagnement constitutifs d'une prise en charge globale. Cette prise en charge est complémentaire avec celle de l'hôpital. L'action associative s'adosse initialement à l'accompagnement dans le soin. Le volet concernant l'accompagnement social et l'accompagnement vers l'emploi se renforce et tend à prendre de l'importance dans l'accompagnement global.

L'accompagnement associatif révèle la dimension politique de l'association, exprimant la tension entre intérieur et extérieur et figurant un double mouvement. Ce double mouvement est celui de l'action sur l'individu pour qu'il intègre la société et l'action sur la société dans son ensemble pour qu'elle insère l'individu. L'association semble insister sur ce second volet, révélant une pratique orientée vers le changement social. La production de l'accompagnement associatif est rendue possible par les processus de délibération entre membres, dont le mode d'expression est celui de la convivialité radicale.

Les modalités d'accompagnement vers l'emploi laissent une grande place à l'expression de la personne comme sujet¹⁰¹, à travers différentes stratégies co-construites entre l'accompagnant et l'accompagné. L'accompagnement vers l'emploi provoque une tension au cœur des rapports associatifs. Cette tension est illustrée par différentes positions sur la question. Le pôle médiation de santé, social et emploi défendent l'approfondissement de cet axe quand le pôle

¹⁰¹ Marcel Gauchet conçoit le sujet contemporain comme « *un sujet préoccupé au plus haut point par son « identité » et en quête de « reconnaissance ».* Un sujet pour lequel l' « émotion » constitue la pierre de touche, qu'il s'agisse de s'orienter dans le vaste monde ou de s'assurer de sa propre expérience. » (Gauchet, 2010, p.73). Cf. GAUCHET M, 2010, « Trois figures de l'individu », *Le Débat*, 2010/3, n°160, pp.72-78.

psychologique semble freiner son développement. La vision du travail et de l'accès à l'emploi défendue par le directeur pointe ce débat qui ne semble pas se fixer sur une ligne claire :

« Je pense que ce qui est important, c'est d'aider les personnes à démystifier le travail et la recherche de travail. Moi, ça me rend dingue quand il y a des gens qui arrivent et qui disent qu'ils veulent bosser. Ok : « C'est quand la dernière fois que tu as travaillé ? C'était il y a 20 ans... Attends, le marché de l'emploi il y a 20 ans, toi, il y a 20 ans, aujourd'hui, excuses-moi mais ce que tu es en train de rêver, cela n'a plus rien à voir. » Le boulot aujourd'hui, c'est juste l'horreur, c'est France Telecom... La réalité elle est là. Et cela va être de pire en pire... » (Entretien, directeur, T1).

Enfin, fin 2011, après la période d'enquête, le directeur de l'association a quitté le champ associatif de la lutte contre le sida. Le chargé de mission emploi-formation lui a succédé à ce poste. L'accompagnement vers l'emploi a été totalement intégré au pôle social, pris en charge par un nouveau professionnel.

L'évolution de cette association est prise dans ce que Marcel Gauchet appelle le renforcement des singularités. Dans ce cadre, cette forme associative relève d'une dimension politique critique inscrite dans un combat réfutant les cadres institutionnels stabilisés : « *La souveraineté des singularités est sans égard aucun pour les références de surplomb, elle récusé les autorités, elle ignore les maîtres à penser. Reconnaissons-lui la vertu de n'être ni conformiste ni suiviste.* » (Gauchet, 2010, p.76).

- Chapitre 3 -

Un collectif inter-associatif d'insertion : Modèle d'insertion et lutte contre le sida

« Le sida agit donc comme un révélateur puissant des tensions à l'œuvre dans la société. » (Pollak, 1988, p.14).

« Si toute forme d'association humaine, quelle qu'elle soit, est éducative au regard des effets qu'elle produit sur l'expérience, sa valeur ne peut reposer que sur la qualité de l'expérience qu'elle contribue à former. » (Chanial, 2006, p.221).

« Je pense que l'évolution de la maladie fait qu'aujourd'hui on est confronté à la question sociale dans son ensemble et la question sociale et la lutte contre la précarité, ce n'est pas seulement la question de l'emploi. Si les gens ils veulent venir retravailler, ce n'est pas seulement pour une question de revenu, c'est aussi pour ça, mais n'oublions pas que la précarité c'est aussi l'isolement, c'est le besoin de reconnaissance, le besoin d'accomplir son rôle social, c'est le besoin de reconstruire les liens familiaux, de reconstruire l'environnement social dans son ensemble de manière transversale.»¹⁰²

¹⁰² Extrait de la retranscription du séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005. Ancien directeur de l'association *Mille Horizons*, co-fondateur du collectif inter-associatif, chargé de mission emploi aux programmes associatifs de Sidaction en 2005.

La deuxième monographie donne d'autres éléments permettant d'analyser l'accompagnement vers l'emploi. En effet, cette deuxième étude est consacrée à un collectif inter-associatif qui internalise le support d'insertion pour construire des parcours d'accès à l'emploi, à la différence de la première structure associative étudiée, qui externalise le support d'insertion en s'appuyant sur des relais extérieurs. Suivant la démarche d'Howard Saul Becker, les éléments issus de la première monographie ont eu un impact sur le déroulement et les analyses de ce deuxième terrain (Becker, 2009b).

Préalable

En 1999, des militants quittent l'association AIDES-Bretagne et créent l'association Mille Horizons. Durant l'année 1998, dix personnes, professionnels engagés à AIDES, volontaires ou usagers se regroupent lors de réunions informelles, au domicile de deux des professionnels. Ces personnes se retrouvent sur un désaccord commun quant aux pratiques d'accompagnement développées par l'association qui les emploie à ce moment-là. Engagés dans la lutte contre le sida, âgés entre 25 ans et 50 ans, ces personnes ne jugent pas l'action territoriale de AIDES comme pertinente par rapport aux besoins des PvVIH qu'ils constatent sur le terrain.

L'association AIDES propose à ce moment-là des accompagnements collectifs et/ou individuels avec des personnes qui connaissent des problèmes de santé importants liés à la fin de vie ou à des périodes de maladies. Les demandes d'ordre social et professionnel ne trouvent pas aux yeux de ces quelques intervenants de réponses adaptées. Un peu plus tôt pourtant, en novembre 1998, un conseiller social a été recruté à AIDES, pour faire face à ces demandes. Fort d'une expérience dans le travail social de plusieurs années en France ainsi que d'une expérience militante et politique construite au Chili au début des années 1970 sous Salvador Allende puis dans la tourmente du coup d'Etat du 11 septembre 1973 d'Augusto Pinochet, cet accompagnant, ancien réfugié politique chilien, développe à AIDES une approche de l'accompagnement particulière¹⁰³.

¹⁰³ La présidente du collectif inter-associatif étudié décrit ce contexte en ces termes : « *Après 1997, on a embauché (X) comme conseiller social. C'est là que les ennuis ont commencé ! Parce qu'on s'est retrouvé sur les mêmes valeurs. À AIDES, là où j'avais du mal, c'était qu'on était toujours* ».

Cette approche, dépassant les statuts des personnes, qu'elles soient permanentes, volontaires ou bénéficiaires, conduit au projet d'organiser des réponses concrètes aux demandes de retour à l'emploi exprimées par les PvVIH qu'il accompagne à AIDES. Un groupe d'acteurs s'accorde sur cette position : « *il faut aller plus loin* ». Une réflexion commune s'organise donc autour de rencontres et de séances de travail régulières. De ces réunions informelles menées dans l'ombre, naît le projet de créer une association. L'expérience de Mille Horizons ouvre en 1999 et ferme en 2004.

Certains auteurs ont mis en avant qu'il existait plusieurs générations d'associations de lutte contre le sida, à partir d'une lecture sociohistorique de l'épidémie. Ils distinguent les premières associations créées début 1980 des associations qui vont prendre de l'importance dans les années 1990. Ces travaux « *mettent en évidence au-delà de la très grande diversité des structures, l'existence de deux générations d'associations, que distinguent leur date de création, leur représentation de la maladie et de l'homosexualité, leur rapport aux savoirs et aux pouvoirs, ou leur place dans le dispositif de lutte.* » (Buton, 2005, p.790). Si ces frontières entre différents types d'action associative en fonction de leurs relations avec la sphère des pouvoirs publics et de leur « représentation de l'homosexualité » est pertinente pour analyser les deux premières décennies de l'épidémie, elles le sont moins si nous analysons les associations de lutte contre le sida à partir des années 2000, marquées à la fois par une multiplication des associations et des champs d'action de plus en plus spécialisés et par un affaiblissement des forces militantes qui les portaient jusqu'ici.

Pour Emmanuel Langlois, l'histoire du sida peut être analysée en trois moments distincts : « la honte et l'absence » entre 1981 et 1987, « l'héroïsation et la grande cause nationale » entre 1988 et 1995 et « l'intégration et la normalisation » entre 1995 et 2005 (Langlois, 2006, p.43). Si les deux premières périodes sont marquées par une lutte associative qui s'émancipe, les associations comptent

dans le soutien et l'accompagnement de fin de vie, tout ça. Et avec l'évolution, il y avait un décalage. Donc, on s'est retrouvé à bosser, nous, avec (X) et une bande de bénévoles qui étaient ok avec ça, sur un projet emploi, on a commencé à bosser sur cet axe-là. » (Entretien, présidente, T2).

moins de militants à partir de l'arrivée des trithérapies en 1996. Il s'agit ici d'analyser le collectif inter-associatif étudié comme issue de la dernière période identifiée par Emmanuel Langlois.

3.1. L'émergence de la thématique VIH et Emploi

3.1.1. Scission associative

3.1.1.1. Des philosophies d'accompagnement divergentes

L'association Mille Horizons a pour objectif l'insertion professionnelle des PvVIH. L'initiative est valorisée publiquement le 5 octobre 2005, un an après la fermeture de l'association, lors d'un séminaire rassemblant 200 personnes organisé par l'association Sidaction à l'ENSP¹⁰⁴ à Rennes :

« Je pense que l'apport qu'a pu faire Mille Horizons au niveau des relations VIH et emploi, c'est cette capacité à mettre en relation l'emploi comme activité concrète avec les services médicaux, l'accompagnement médical et la médecine du travail. C'est à dire que nous avons pu constater que cette collaboration était possible, était nécessaire et que nous sommes arrivés à la mettre en place. » (Ancien directeur Mille Horizons, chargé de mission emploi, Sidaction - séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005).

L'association accueille des PvVIH qui souhaitent retrouver un emploi : « *L'association Mille Horizons s'est donnée pour but la réinsertion professionnelle des personnes contaminées. Selon [Mme X], fondatrice, « alors que d'autres associations agissent pour les séropositifs, Mille Horizons fait avec eux.» Cette association veut occuper un terrain duquel seraient absentes celles qui ont apparue au début de l'épidémie et qui, pour [Mme X], « font surtout de la prévention en jouant sur la peur de la maladie »* : les sept salariés aident les 80 personnes qu'ils suivent dans toutes leurs démarches administratives et dans leur recherche d'emploi. » (Bureller, 2001 ; *Interdépendances*, 2005a). Son objet est d'insérer socialement et professionnellement des personnes atteintes d'une maladie chronique et de manière spéciale des personnes atteintes du VIH et du

¹⁰⁴ Ecole Nationale de Santé Publique, devenue Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.

VHC ; de promouvoir l'information et la prévention sur le VIH et le VHC ; de participer à la formation des différents professionnels sanitaires et sociaux, de l'enseignement autour du VIH et du VHC¹⁰⁵.

C'est en raison d'une mésentente concernant la philosophie et la méthode de l'accompagnement des PvVIH qu'il faut comprendre le départ de ces membres de AIDES. Leur projet, fondé sur le constat de demandes croissantes de retour à l'emploi de la part des personnes accueillies à AIDES-Bretagne, ne trouva pas à se développer localement au sein de l'association.

« Au sein de AIDES, c'est vrai que [X – conseiller social - le futur directeur de Mille Horizons] recevait les personnes et la demande était qu'ils voulaient retravailler et il n'y avait rien. On a essayé de proposer à AIDES en interne des projets sur l'emploi mais ce n'était pas leur priorité. Ils ne voyaient pas du tout l'intérêt et c'est là où la scission a commencé à se faire. » (Entretien, présidente, T2).

On peut s'étonner de ce décalage car, au niveau national, la thématique de l'insertion professionnelle est portée au jour par AIDES et d'autres projets naissent.

En effet, au même moment, AIDES mène une enquête nationale sur l'insertion socioprofessionnelle des PvVIH suite à laquelle la préconisation essentielle est d'organiser des actions concernant le retour et/ou le maintien dans l'emploi, comme l'indique la conclusion du rapport : « *En plus des motivations économiques, le profond désir d'insertion ou de maintien dans une activité professionnelle correspond à une projection dans l'avenir et à une dynamique d'action pour les personnes atteintes. Sans projet d'avenir, comment pourraient-elles trouver un intérêt à suivre leur traitement très contraignant ?* ». (AIDES, 1997, p.30)¹⁰⁶. AIDES renouvelle par ailleurs ce type d'enquête menée en interne

¹⁰⁵ Article 2 des statuts de l'association.

¹⁰⁶ AIDES Fédération Nationale, 1997, *Enquête nationale. Insertion professionnelle des personnes atteintes par le VIH*, Résultats complets, Paris, novembre : « Depuis quelques mois, grâce aux effets des nouvelles thérapies, de nombreuses personnes atteintes par le VIH voient leur état de santé s'améliorer. Avec cette nouvelle donne thérapeutique, et dans un contexte économique difficile, reprendre une vie professionnelle interrompue parfois depuis plusieurs années du fait de la maladie peut entraîner un certain nombre de difficultés. (p.4). Notons que l'association AIDES mène régulièrement les enquêtes « *Aides et Toi* » sur les situations vécues des PvVIH.

en 2000¹⁰⁷. L'accent est mis sur le lien avec l'observance des nouvelles thérapies et leur articulation avec l'emploi (Fabre, Tchobanian, 2001)¹⁰⁸.

AIDES saisit la problématique du retour et/ou du maintien dans l'emploi mais semble privilégier l'axe de la sensibilisation et de la diffusion des informations en direction de l'entreprise, plutôt que d'expérimenter des actions concrètes pour le retour à l'emploi par la création de structure *ad hoc*. Bien que l'association créée fin 1990 au niveau national une mission « insertion sociale et professionnelle », les actions concrètes demeurent peu visibles. Impulsées suite au colloque organisé le 14 avril 2000 intitulé « *Accès, retour et maintien dans l'emploi des personnes atteintes par le VIH/sida* » à Paris, AIDES mena des opérations de sensibilisation sur cette problématique en direction des Cap Emploi et des acteurs du SPE. Ce programme se déroula entre 2002 et 2007 et donna lieu à la publication d'un guide pratique à destination des PvVIH, des acteurs de l'emploi, de l'entreprise et du handicap¹⁰⁹.

La fin de la décennie 1990 voit également naître d'autres projets : l'association ARCAT-sida impulse la création de l'association *Envol Insertion* à Paris, dont

¹⁰⁷ L'enquête AIDES IPSOS de 2000, menée auprès de 1007 personnes du réseau de Aides, indique que le retour ou l'accès à l'emploi est une demande pour 67 % des personnes qui ne travaillent pas et le besoin en formation est exprimé par 55 % d'entre elles. 30 % des personnes déclarent avoir eu des problèmes de l'ordre juridique du fait de leur séropositivité. Pour ces personnes, ces problèmes concernent des difficultés de l'ordre professionnel pour 25 % d'entre elles. 31 % des personnes avaient une activité salariée. Cf. AIDES Fédération Nationale, 2000, *Enquête AIDES IPSOS 2000 auprès des personnes séropositives et de leurs proches en contact avec l'association AIDES*, Rapport final, octobre.

¹⁰⁸ FABRE G., TCHOBANIAN R., 2001, « Les tensions actuelles entre le VIH et l'emploi », *Sciences Sociales et Santé*, vol.19, n°3, pp.43-68. Selon eux, les dispositifs institutionnels de la fin des années 1990 tentaient surtout de combattre le danger de la discrimination, le secret dans le milieu du travail pouvant faire office de protection. « *Les dispositifs de prise en charge institutionnelle du handicap permettrait une régulation en fonction des phases de la maladie, à travers la médecine du travail, des dispositifs transitoires comme le mi-temps thérapeutique, ou l'attribution de prestations sociales de substitution au salaire, comme l'AAH.* » (p.53). Il s'agit alors surtout de chercher à concilier l'observance des thérapies et le milieu du travail, ainsi que les effets secondaires des traitements qui ont un impact sur la vie au travail, sur le rapport à la hiérarchie et aux collègues.

¹⁰⁹ L'association a publié le guide « *Travail et Maladie Chronique* » en direction des professionnels du handicap, de l'emploi et des entreprises et a impulsé la création de l'association *Impatient Chroniques et Associés* qui met en place des actions de représentation et de sensibilisation sur la thématique maladies chroniques et Emploi, dans une démarche d'ouverture avec d'autres associations représentant de personnes souffrant de pathologies chroniques. Cf. AIDES, 2006, *Maladies chroniques et emploi. Témoignages et expériences. Guide créé par et à l'usage des personnes concernées* décembre ; Chroniques Associés, 2010, *Maladies chroniques et emploi. Témoignages et expériences. Guide créé par et à l'usage des personnes concernées*, réédition, janvier ; Chroniques Associés, 2010, *Maladies chroniques : un défi, nos propositions. Vivre comme les autres*, préfacé par THIAUDIÈRE C. et PIERRU F., mai.

l'objet est l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi (*Interdépendances*, 2005b). AIDES crée le lieu d'accueil « Arc en Ciel » (Weller, 2003) et l'association APARTS conjugue une prise en charge de la maladie avec celle de la marginalité à travers l'hébergement en ACT de personnes en situation de vulnérabilité sociale (Rosman, 1999). *Envol Insertion* met en place un accompagnement ouvert vers l'extérieur, en s'appuyant sur le milieu du handicap et de l'insertion professionnelle, en opérant comme un passage sur le modèle du cocon, de la structure « *cocooning* », en mettant en place des informations collectives et des entretiens individuels.

Ces initiatives convergent vers l'idée qu'il est nécessaire de mettre en place des leviers d'insertion des PvVIH mais elles divergent sur la question des modalités de leur mise en place. AIDES s'oriente davantage sur l'idée d'aller vers le droit commun et de créer des supports de communication en direction des entreprises et des acteurs du SPE¹¹⁰. Pour les acteurs associatifs qui quittent AIDES fin 1990, la scission se fonde sur l'opérationnalisation de l'accompagnement vers l'emploi. En effet, ces acteurs défendent l'idée qu'il s'agit de travailler à la fois sur la sensibilisation du monde du travail et des acteurs du SPE et sur l'accompagnement direct des PvVIH pour préparer avec elles le retour à l'emploi.

« Il fallait faire un travail de sensibilisation et d'accompagnement des PvVIH, car si on ne fait pas ça, il y aura une incompréhension lors de la rencontre entre accompagnants du SPE et PvVIH. » (Entretien, président, association d'économie solidaire, août 2012)¹¹¹.

Ils proposent à AIDES de créer un chantier d'insertion, comme un sas spécifique pour les PvVIH, un milieu de travail à la fois protégé, ouvert et mixte, afin de préparer l'insertion dans l'emploi ordinaire. Cette proposition est refusée par le Conseil d'Administration d'AIDES-Bretagne qui la critique en dénonçant le

¹¹⁰ Sur l'histoire, la dimension politique de AIDES, et la stratégie globale de publicisation du « visage » de l'épidémie, voir l'article de Pierre Lascoumes : LASCOURMES P., 2009, « Changer le droit, changer la société : le moment d'un retournement », *Genèses*, 4/2009, n°77, pp.110-123 ; et les chapitres de Pierre-Olivier de Bussher dans l'ouvrage collectif dirigé par Patrice PINELL : PINELL P. (dir.), 2002, *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France. 1981-1996*, PUF, Paris.

¹¹¹ Une fois les premiers résultats de la monographie présentée, au cours de la recherche, nous avons réalisé un entretien avec un des fondateurs du collectif inter-associatif, hors de la période principale de l'enquête, en août 2012.

risque de ghettoïsation que ce modèle peut engendrer.

Or, ce choix sera suivi par les acteurs de Mille Horizons qui décident de mener leur expérimentation en faisant d'une certaine manière « cavalier seul ». L'association sera dès sa création fortement soutenue financièrement par l'association Sidaction et par l'AGEFIPH car elle présente une nouveauté dans le paysage de la lutte contre le sida en France. Cette association « *a en effet été la première en France à construire son projet associatif autour de la question du maintien dans l'emploi ou du retour vers l'emploi des personnes atteintes du VIH ou du VHC* ». (Bonny, Banovitch, 2013, p.72). Selon le directeur de l'association Mille Horizons, il s'agissait donc de former à la fois les professionnels et les PvVIH pour favoriser la résolution de la problématique VIH et emploi. En effet, le cadre institutionnel doit à la fois être modifié quand l'individu qui s'y insère doit également s'y adapter¹¹².

Le clivage sur le mode opératoire pour organiser l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi réside donc dans deux solutions contradictoires qui peinent à être mener sur un front commun : celle de l'orientation vers l'existant et la diffusion d'information de sensibilisation et celle de la création de sas de transition pour travailler la question de l'insertion professionnelle préalablement à l'insertion dans l'emploi durable.

3.1.1.2. Un champ associatif en tension

L'initiative Mille Horizons de 1999 peut être située dans le sillage d'autres expérimentations sociales au début des années 1990. En effet, la structure AIDES-Formations¹¹³, créée en 1991 à l'initiative de AIDES et financée ensuite par

¹¹² Ici, la définition de John R. Commons de l'institution (1931) comme contrainte et ressource est particulièrement précieuse pour saisir cette dualité de l'action associative (Cf. chapitre 4).

¹¹³ Voici comment, le chargé de mission emploi-formation de l'association T1, ayant travaillé en tant que formateur à AIDES-Formation, décrit cette innovation sociale : « *Aides-Formation à l'époque, cela été une création, c'est parti de Aides, cela était évident je pense, qu'il fallait former sur tous les aspects de la pathologie VIH, les médecins hospitaliers généralistes, éducateurs, sur tous les aspects et représentations qu'ils pouvaient avoir sur le VIH. Donc, c'était une structure nationale qui agissait sur tout le territoire. Aides-Formation a déposé le bilan en 95 ou 96. Cela a été certainement la structure qui a permis de réfléchir autrement la formation, partir de la connaissance des personnes séropositives, ce qu'elles amenaient, pour arriver à faire réfléchir les*

l’AFLS, pilota un programme de formation innovante sur le VIH/sida, notamment auprès des acteurs de l’éducation spécialisée et du soin.

Au cours des entretiens réalisés auprès des accompagnants de la lutte contre le sida ou des PvVIH, on constate une coupure volontaire avec l’association AIDES, association qui a pourtant, au départ, contribué à la formation et à l’expérience des acteurs associatifs enquêtés. Patrice Pinell et Claude Thiaudière décrivent la « *nébuleuse associative* » de la lutte contre le sida en signalant que la création de nouvelles associations dans la première décennie de l’épidémie se fait souvent en détachement et en complément de la plus importante association de lutte contre le sida en France. La scission entre Mille Horizons et AIDES fait écho à leurs analyses : « *Par ses scissions brutales ou progressives, par aussi ceux qui la quittent, faute d’avoir pu réaliser ce qu’ils voulaient, AIDES fait fonction de matrice du mouvement associatif. Et ses lignes de développement, avec leurs points forts et leurs faiblesses, déterminent l’évolution de la structure de l’espace sida. On peut dire en effet que l’implantation d’une association spécialisée dans cet espace dépend au premier chef du niveau d’intervention des volontaires de AIDES dans son domaine.* » (Pinell, Thiaudière, 2002, p.290¹¹⁴). Dans le cas de l’association Mille Horizons, on observe un mouvement similaire. De manière générale, une critique paradoxale est formulée à l’encontre de AIDES, devenue pourtant aujourd’hui incontournable.¹¹⁵

*médecins sur la relation soignant/soigné, la prise en charge de la douleur, les représentations liées à cette pathologie et tous les effets secondaires. Comment accompagner une personne lorsque les traitements ne sont plus efficaces et comment travailler sur les représentations, une maladie, qui était celle du cancer gay qui était très stigmatisante et qui a permis de faire bouger cette relation soignant/soigné et qui a profité à d’autres pathologies. Et du coup, comme c’était une époque où il y avait rien, c’était une structure qui avait été vraiment pensée là-dessus. Cela a permis de construire des modules innovants, des jeux de rôles, des mises en situation. A l’époque ils ont inventé des exercices collectifs, travailler sur qu’est-ce que cela veut dire apprendre la contamination, comment vivre avec la découverte. Il y a « feu de brousse » par exemple, qui est un exercice qui permet de réaliser ce que cela peut être de se découvrir séropositif, qui est toujours utilisé maintenant par les structures. C’était vraiment une sacrée époque d’innovations et d’expérimenter des choses. » (Entretien, chargé de projet emploi-formation, T1) Voir aussi Pinell, 2002, p.190-197 : Cf. PINELL P., THIAUDIÈRE C., 2002, « Politique publique II », in PINELL P. (dir.) *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France. 1981-1996*, PUF, Paris, pp.151-206.*

¹¹⁴ PINELL P., THIAUDIÈRE C., 2002, « L’apogée », in PINELL P. (dir.) *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France. 1981-1996*, PUF, Paris, pp.261-336.

¹¹⁵ Le président de l’association T1, discute cette critique en la présentant comme un paradoxe : « *C’est très mystérieux, car on a pas mal d’usagers qui ont fréquenté ou qui fréquentent les deux associations, AIDES et (l’association X du sud de la France), et très souvent, j’ai une critique très forte de la part des usagers sur Aides, et je suis pour 99 fois sur cent obligé de faire leur avocat.*

Dans le cas de l'association Mille Horizons, on assiste à une scission brutale.

« Personnellement, je pense qu'à partir du moment où AIDES, qui est une association communautaire, qui travaille beaucoup sur le soutien, qui est assez dans la prise en charge de la personne, ils travaillent beaucoup entre eux, pas d'ouverture sur l'extérieur. (...) À partir du moment où tu montres, où tu essaies de démontrer que les personnes peuvent s'en sortir autrement, par elles-mêmes, à travers un boulot, à travers une formation, tu mets à mal leur objet. Et je pense que vu leur histoire, leur fonctionnement, c'est des remises en cause qui sont trop importantes donc aussitôt c'est du rejet parce que ça devient dangereux. Ça veut dire qu'ils peuvent perdre des bénéficiaires. » (Entretien, présidente, T2).

Cette position vis à vis de l'association d'origine est offensive. Elle pointe un désaccord sur les manières d'accompagner, de recevoir, d'agir avec une personne en difficulté. Se dégage alors un point de rupture, particulièrement fort :

« Du coup, on n'était plus sur les mêmes registres parce que le truc, c'est qu'on bousculait la culture de Aides. On ne faisait plus pour les gens, on commençait à dire qu'il fallait faire avec les gens et notamment sur l'emploi. Ça questionnait trop d'associatif donc du coup, on a commencé à préparer un projet. Quand on l'a présenté à Aides, sur l'emploi, qui était complètement ficelé, ils l'ont refusé. » (Entretien, présidente, T2).

Cette tension entre les pratiques d'accompagnement constatées ici est celle du « faire avec » contre l'esprit du « faire pour » la personne¹¹⁶. L'existence même de l'association Mille Horizons pose un débat de fond sur la manière dont l'accompagnement des PvVIH doit se construire, car elle questionne l'autonomie

Alors je ne sais pas, ou cela n'est pas perceptible, mais j'ai toujours l'impression qu'ils nous prennent pour de la crotte car nous sommes une petite structure, qu'ils ne prennent pas notre travail très au sérieux, c'est très étonnant. C'est mon impression et mon point de vue, c'est une tellement grosse structure, qu'ils sont bouffés par leurs problèmes internes, personnels, et qu'ils ont vachement délaissé la prise en charge des personnes... Et puis Aides, ils sont historiques, et puis je connais bien l'histoire puisque je l'ai vécue depuis le début moi. Ils étaient les premiers sur le front du sida, ils ont quand même été très liés à la part des malades au départ, c'est dommage qu'ils aient perdu cet état d'esprit parce que c'était vraiment la bonne solution et c'était ce qui était le plus enrichissant, et pour eux et pour les personnes dont ils avait à s'occuper et je crois qu'après, il y a eu une lutte d'influences, de personnes, des choses comme ça, dans lesquelles moi, je ne veux même pas rentrer car je suis à l'opposé de tout ça. Déjà moi, je ne suis personne, je n'ai pas de titre à défendre, etc. Moi, je suis une personne qui vit avec le virus, qui suis tombé dans l'associatif par hasard, et qui a, je crois, réussi à trouver une équipe, restreinte, petite, sur un plan local, mais qui fonctionne bien. » (Entretien, PvVIH, président, T1).

¹¹⁶ On retrouve cette tension dans la plupart des travaux en sociologie sur l'accompagnement (Lochard, 2010 ; Barreyre, Bouquet, 2006). Ce glissement des pratiques entre assistance et accompagnement se situe dans les changements s'opérant vis à vis de la relation d'aide dans les pratiques anciennes du travail social, analysée par la thèse de Bernard Eme : Cf. EME B., 2005, *Sociologie des logiques d'insertion. Processus sociopolitiques et identités*, Thèse de sociologie, Institut d'Etudes Politiques, Paris.

des personnes, leur accès à de nouvelles ressources et leur indépendance vis à vis du monde associatif¹¹⁷.

Une forme de surdité entre initiatives associatives concurrentes est constatée, comme le montre l'organisation, la même année, de deux colloques sur le même thème sans que les différentes entités associatives ne se coordonnent entre elles. En effet, en 2005, deux colloques ont lieu. L'un à Rennes, l'autre à Paris, sur des thématiques convergentes ayant trait à la thématique du VIH et Emploi. L'un est organisé par l'association Sidaction¹¹⁸, l'autre par l'association AIDES associée à d'autres structures représentants des personnes souffrant de maladie chronique¹¹⁹. Ces deux colloques, de manières différentes, présentent toute la complexité de la thématique.

Le colloque organisé par AIDES avec d'autres associations se base sur une matière dense de témoignages de PvVIH et sur la présentation de projets pilotes menés avec et dans les entreprises.

Le colloque organisé par Sidaction a l'intérêt de présenter des expérimentations associatives en cours qui mettent en place des leviers d'insertion vers l'emploi. Il met en évidence la nécessité pour les associations de lutte contre le sida de travailler avec les dispositifs de droit commun concernant l'insertion

¹¹⁷ A ce titre, le témoignage d'une PvVIH en 2005 est significatif car il pointe l'ambiguïté de la relation des associations à leurs bénéficiaires : « *Je m'appelle [X]. Je suis VIH depuis 19 ans. Et je dis : «le VIH c'est dans la tête». Parce qu'on peut très bien se porter et être capable de travailler avec le VIH. On nous a infantilis  avec les associations qui prétendent parler en notre nom, et le résultat c'est qu'on est partout discriminé y compris dans des hôpitaux de suite qui devraient au contraire nous aider à nous réinsérer. Ce n'est pas mon cas, je suis à la retraite. Les deux dernières années que j'ai passées en France où j'étais VIH asymptomatique, je n'ai pas eu de problème. Les problèmes c'est dans notre tête. Et c'est surtout parce qu'on nous a mis dans la tête que nous étions à part, alors qu'en fait nous sommes comme tout le monde. Je pense qu'il y a beaucoup de VIH qui pourraient travailler mais qu'on envoie à la COTOREP uniquement parce qu'on leur a mis dans la tête qu'ils sont malade (...). Il faut s'assurer qu'un VIH est quelqu'un comme un autre (...). On peut avoir des postes à condition qu'on sorte de notre tête que nous sommes des gens qui n'ont pas le droit à la parole. Et malheureusement, il y a des associations qui nous privent du droit à la parole. Et ça, je le dis franchement parce que j'ai été dernièrement à un congrès en fin d'année où on nous a privé de parole. Alors, je le répète, nous avons droit à la parole comme tout citoyen français ou comme tout citoyen européen. Voilà, c'est tout ce que j'ai à dire. » (PvVIH, séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005).*

¹¹⁸ SIDACTION, 2005, *Séminaire « VIH et Emploi »*, ENSP, Rennes, 5 octobre. Retranscription du colloque, document interne non publié, Sidaction.

¹¹⁹ AIDES et al., 2005, *Actes du colloque Pathologies Chroniques Evolutives et maintien dans l'emploi*, Paris, octobre, avec Vaincre la Mucoviscidose, Jeunes Solidarité Cancer, Cinergie et le Fédération des Services de la CFDT.

professionnelle et le handicap. Aussi, il met en avant les difficultés des personnes séropositives à accéder au marché du travail et le manque de moyens des associations pour répondre à ce besoin. Plus que d'interroger la question du maintien à l'emploi et de l'usage du secret en milieu de travail, les débats se centrèrent davantage sur les expériences associatives en cours, ainsi que sur les liens existants entre les associations de lutte contre le sida et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). La conférence du 5 octobre 2005 marque également la fin d'une expérimentation pionnière en la matière et le début d'une montée en généralité des expérimentations sur le territoire national.

Ces deux colloques axés sur les mêmes préoccupations s'ignorèrent mutuellement, marquant ainsi des périodes de conflictualité inter-associative à l'intérieur du champ de la lutte contre le sida. Mais au-delà des expériences décrites à cette époque par une poignée d'associations de lutte contre le sida (Associations Le Tipi, Lire la Ville, La Main Fine, Envol Insertion), cette journée, conjuguée aux colloques organisés par AIDES en 2000 et en 2005, marque la renaissance d'une lutte associative, celle de l'accès et/ou du maintien à l'emploi des personnes séropositives.¹²⁰

¹²⁰ Rappelons néanmoins que la question de l'intégration sociale et professionnelle des PvVIH a été posée très tôt dans l'histoire de l'épidémie par les associations et par les institutions nationales et internationales. En effet, dès 1988, un avis du comité consultatif national d'éthique note : « *Il est à craindre que la prise de conscience, par le plus grand nombre, du fléau représenté par la montée du SIDA dans les cinq ans à venir ne déclenche une épidémie de discrimination accrue et de violences sociales, populaires et/ou politiques contre lesquelles les seules armes opposables sont l'analyse objective, la communication de l'information, l'éducation sociale voire des lois anti-discrimination.* » (CCNE, 1988, p.34). L'avis remarque également : « *Compte tenu des conditions actuelles de la transmission de l'infection, la séropositivité ne saurait être un obstacle à l'exercice d'une activité professionnelle, publique ou privée. Un refus d'embauchage fondé sur un tel motif ou la subordination de l'embauchage à un test de dépistage, doit être de manière générale condamnés absolument. Il ne pourrait en être autrement que pour certaines professions à définir, limitativement précisées, lorsque le risque de contact avec le sang d'un tiers serait sérieux ou bien lorsque les conséquences pathologiques de la séropositivité pourraient être génératrices de dangers pour l'intéressé ou pour les tiers. Cette question devrait être examinée de manière toute particulière, profession par profession.* » (CCNE, 1988, p.16). Aussi, au niveau international, en 1990, une commission sur l'emploi des PvVIH lors d'un colloque à l'UNESCO soulignait qu'« *un travail adapté, rémunérateur et gratifiant fait partie de l'équilibre des sujets porteurs du VIH* », signe sûrement que c'est du côté des institutions internationales que les leviers sont à trouver pour faciliter la consolidation des parcours d'emploi des PvVIH (Sandret, 2001). Vingt ans plus tard, la recommandation n°200 du Bureau International du Travail (BIT), concernant le VIH et le sida et le monde du travail a été adoptée par la Conférence Internationale du Travail en juin 2010. L'implication d'organisations comme l'OIT sur cette thématique souligne l'importance de l'appui sur les législations internationales pour faire avancer les pratiques et rappelle les principes généraux de la lutte contre les discriminations liées au VIH/sida dans l'emploi : « *Aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH* ».

3.1.2. L'expérience pionnière de l'association Mille Horizons

L'association Mille Horizons est organisée en trois pôles : un centre de ressource (pôle d'accompagnement individuel) est dédié à l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi ; un pôle communication assure les opérations de visibilité de l'association et de la thématique, et un Atelier Chantier d'Insertion¹²¹, les « Mille Craies Hâtives », est le support d'activité du retour à l'emploi à travers lequel s'opère l'accompagnement dans l'emploi. L'association a accompagné 200 personnes touchées par le VIH et/ou le VHC jusqu'en mars 2004 et a mis en place 100 projets individuels de formation et/ ou d'emploi (*Interdépendances*, 2005a).

3.1.2.1. Apport et limites d'un chantier d'insertion

La co-fondatrice de Mille Horizons décrit un contexte de bouleversement des pratiques et des demandes des usagers des associations de lutte contre le sida fin 1990, au moment de la création de l'association. Les PvVIH accueillies dans les associations sont en situation de précarité :

« Elles [les PvVIH] sont venues nous voir et le besoin était urgent quand même parce que tu avais des gens vraiment dans la galère. Donc il fallait très vite trouver des outils. Donc on a créé des outils vraiment dans l'urgence, que ce soit l'accompagnement individuel, créer un chantier d'insertion, créer un réseau favorisant l'emploi, bousculer les dispositifs pour voir comment on pouvait les mettre en place. Donc on a été tout le temps un peu sur une corde raide mais qui était stimulée et actionnée par «répondre à un besoin». » (Entretien, présidente, T2).

Les trithérapies ayant conduit à un bouleversement du contexte médical et des pratiques d'accompagnement, les acteurs associatifs répondent ici une nouvelle fois dans l'urgence à des besoins émergents qu'ils constatent directement sur le terrain, en mettant en place des outils et en négociant des financements pour soutenir ces innovations sociales.

réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH. » (BIT, 2010, p.4).

¹²¹ Les ACI sont l'une des 5 Structures d'Insertion par l'Activité Economique, considérés comme une première étape dans le parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Ils se situent sur le secteur non marchand et ne doivent pas généralement dépasser la limite de 30 % d'autofinancement. L'ACI est un agrément public et peut être porté, entre autre, par une association.

Le support d'insertion du chantier mis en place fut le soutien aux manifestations culturelles : ainsi, le graphisme, la communication, la sonorisation, la technique logistique plateau, la technique son et lumière, la vidéo, le montage, furent les cœurs de métiers privilégiés par l'accompagnement dans et vers l'emploi mis en place au sein du centre de ressource et au sein du chantier. « *La spécificité des "Mille craies hâtives" vient de l'intégration de la dimension culturelle associée à la dimension économique dans une structure d'insertion.* » (Cordonnier, 2003, p.8). Le chantier est organisé en cellules d'activité. Les rôles entre encadrants techniques et salariés « en parcours » sont répartis selon la forme classique de l'ACI.

L'association compte sept salariés permanents. Le chantier d'insertion, créé en 2000, porté par l'association Mille Horizons possède un conventionnement pour 15 personnes. Son public est composé pour moitié de bénéficiaires des minimas sociaux (RMI principalement) et pour moitié d'ayant droit à la RQTH, appréciée au regard des implications et des effets de l'infection au VIH et/ou au VHC. Les personnes dites en insertion sont embauchées en Contrat Emploi Solidarités (CES) de 6 mois renouvelables trois fois. Certaines personnes sont bénéficiaires de l'AAH¹²². La segmentation administrative des publics générée par les différents types de dispositifs publics comme critère d'éligibilité d'accès au chantier crée une inégalité de fait, vis à vis des différentes possibilités de financement de la formation qualifiante entre le régime général du SPE et le régime du handicap. Cette inégalité est vécue par les responsables de l'association comme détériorant la qualité des relations de travail dans le chantier d'insertion¹²³.

L'accompagnement développé dans le chantier se base sur la démarche volontaire de la personne accompagnée et il est ouvert à une diversité de « publics » en situation de fragilité.

¹²² Un cumul des rémunérations issues de l'AAH était possible avec celle du Contrat Emploi Solidarité (1998) durant la première année d'embauche.

¹²³ Comme le commente la co-fondatrice de Mille Horizons : « *Ce qu'on avait à Mille Horizons, c'était un public précaire. C'était de la dynamite. Je veux dire par exemple, les gens qui avaient les minima sociaux ne comprenaient pas que les gens qui avaient la RQTH bénéficient de formations autrement plus intéressantes. Il n'y avait pas de financement. Alors ça créait une violence dans les contacts. On a eu des fois des situations très lourdes à gérer quand même.* » (Entretien, présidente, T2).

« C'est une ouverture à tout public. Ce n'est pas une association communautaire. Dès le départ avec Mille Horizons, c'était sur une démarche volontaire de la personne. On n'acceptait pas de rendez-vous pris par l'assistante sociale. C'est à la personne que revenait de faire sa propre démarche. Et là, dès le départ, c'était comment on met en place un accord tacite entre la personne et nous sur qu'est-ce qui va être de notre responsabilité, qu'est-ce qui va être de la responsabilité de la personne. Essayer de travailler là-dessus. Ça veut dire que si la personne nécessite à un moment donné d'un accompagnement plus soutenu, ne serait-ce que pour ses démarches ou quoi, on est en capacité de le donner mais ce n'est pas quelque chose qui s'installe. C'est à chaque fois évaluer pourquoi, c'est à chaque fois donner du sens à ce qu'on fait comme intervention. Ce qui est un peu compliqué parce que, du coup, ça demande une autre forme de travail. » (Entretien, présidente, T2).

Les pratiques d'accompagnement étaient construites sur la base d'un contrat moral entre l'accompagnant et l'accompagné, impliquant un engagement de chacun.

3.1.2.2. Emploi, handicap et médecine du travail

L'association Mille Horizons a développé des partenariats avec le milieu du handicap¹²⁴. Il s'agissait alors de persuader les acteurs des politiques publiques de la qualité du projet afin de pouvoir ouvrir des possibilités de financements publics. Les acteurs associatifs faisaient preuve, dans ce cadre, d'une insistance renouvelée, comme le décrit la co-fondatrice de Mille Horizons :

« Et après, c'est malheureux à dire mais on le ferrait, on ne le lâchait pas. On ne lâchait pas jusqu'à ce qu'à un moment donné... Mais ceci dit, on les a bousculés mais ils ont accepté d'être bousculés parce qu'il y avait quand même de la matière derrière. Je pense que la période faisait aussi que c'était plus facile entre guillemets. Parce qu'on sortait d'une période noire vers une période qui permettait quand même d'autres choses et qu'il y avait un espace qu'on a pris. » (Entretien, présidente, T2).

Gérard Fabre et Robert Tchobanian mirent en avant que le levier du handicap n'était pas la solution la plus adaptée à la situation des PvVIH s'inscrivant dans une démarche de retour à l'emploi. Ils formulaient que l'on ne peut « *considérer*

¹²⁴ Avec l'AGEFIPH et la COTOREP (ex. MDPH).

comme une panacée » la RQTH (Fabre, Tchobanian, 2001, p.63). Il apparaît néanmoins à travers l'initiative de Mille Horizons que le levier du handicap peut être privilégié pour activer le retour à l'emploi des personnes séropositives¹²⁵. En effet, le chantier d'insertion s'appuyait en grande partie sur des financements de l'AGEFIPH. Les aides à l'emploi des personnes handicapées constituent une part importante de financement des postes, contribuant à construire les parcours d'accès à l'emploi.

A ce titre, l'implication de la médecine du travail dans la construction des parcours des personnes embauchées au chantier d'insertion porté par l'association Mille Horizons était indispensable¹²⁶ :

« Je suis médecin du travail à Rennes depuis pas mal d'années. J'assure le suivi médical des salariés sur le secteur centre-ville. Dans ce cadre, j'ai été amené à assurer le suivi médical au sein de l'association Mille Horizons pendant quatre années. J'ai eu l'occasion de rencontrer pas mal de personnes concernées par cette difficulté VIH- Emploi [...]. L'association Mille Horizons qui avait été mise en place à Rennes s'inscrivait dans cette logique. Elle a sûrement constitué pour plusieurs personnes une étape très positive dans leur parcours vers un retour dans le monde du travail. » (Médecin du travail - séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005).

Aussi, les minima sociaux comme l'AAH posent déjà question à la fin des années 1990. En effet, avec l'amélioration de l'état de santé des PvVIH, certaines d'entre elles risquent de ne plus bénéficier de ce revenu de substitution. Cette situation complexifie la démarche de retour à l'emploi car les personnes risquent effectivement de ne plus pouvoir bénéficier de ce revenu, en cas d'une reprise d'emploi¹²⁷. Ainsi, la crainte de perdre l'allocation agit comme un couperet pour

¹²⁵ La RQTH peut avoir un véritable effet de reconnaissance : le cas d'une PvVIH ayant un projet de reconversion professionnelle est particulièrement significatif. Cette personne, après plusieurs mois à effectuer des démarches administratives en étant accompagnée par une association de lutte contre le sida parisienne, obtient la RQTH et le vit comme une véritable possibilité d'étayer son parcours d'accès à l'emploi. Le sens vécu de ce droit signale, une fois qu'il est obtenu, un effet symbolique de reconnaissance par la collectivité publique, pour des personnes en situation d'isolement et qui n'avaient jusqu'ici acquis aucun droit.

¹²⁶ Voir l'ouvrage dirigé par des médecins du travail en 2006 concernant le maintien et l'accès à l'emploi des PvVIH, montrant que la médecine du travail porte attention à la question : DOMONT A., MEZZADRI A., SERENI D. (dir.), 2006, *Infection par le VIH & Travail*, M.C.O.R. Editions, Apremont.

¹²⁷ Cependant, les dispositifs des contrats aidés permettent de cumuler l'AAH avec un revenu d'activité. Ce cumul est néanmoins dégressif dans le temps.

les personnes et freine leur motivation à préparer un potentiel retour à l'emploi.

Enfin, le tribunal de grande instance de Rennes prononça la liquidation judiciaire de l'association Mille Horizons le 29 mars 2004¹²⁸ suite aux difficultés de trésorerie de l'association et du retrait d'un de ses financeurs principaux, l'AGEFIPH.

Après la fermeture de cette association qui présentait une expérimentation pilote sur l'accès des PvVIH à l'emploi, l'association Sidaction, principal bailleur de fonds privés de la lutte contre le sida, créa au sein de ses programmes associatifs une « mission emploi »¹²⁹, dont la vocation fut de construire un programme national pour l'emploi des PvVIH, par le soutien financier et méthodologique aux expériences existantes et par l'impulsion de nouvelles initiatives locales. Les porteurs de projet de l'association Mille Horizons furent les animateurs de cette mission nationale entre 2004 et 2008.

Le tournant des années 2000 est donc pour la lutte contre le sida une période cruciale dans la mesure où elle doit agir sur des terrains de la politique publique qu'elle ne sollicitait pas autant jusqu'ici. Ce n'est plus la sphère de la santé au premier chef qui est interpellée par les associations de lutte contre le sida mais celle de l'inclusion et de l'intégration professionnelle.

¹²⁸ *Particule*, 2004, « Mille Horizons n'est déjà plus », n°18, juin, Rennes.

¹²⁹ La mission emploi des programmes associatifs de Sidaction, créée en 2004, appuie financièrement et méthodologiquement les associations de lutte contre le sida qui développent un projet d'accompagnement vers l'emploi de leurs bénéficiaires. Elle organisa jusqu'à 2007 des journées participatives avec des PvVIH en démarche de retour à l'emploi afin d'évaluer les besoins en la matière en terme de politique d'emploi. Elle organise encore aujourd'hui des journées de mutualisation entre professionnels qui ont pour but l'échange de pratiques et la co-formation. Elle a constitué un réseau informel d'associations de lutte contre le sida travaillant sur cette thématique. Enfin, ses orientations sont appuyées d'un comité d'experts (devenue un collège consultatif de personnalités qualifiées) réunissant des personnes ressources en matière d'emploi et de santé, notamment issues du secteur de l'Insertion par l'Activité Économique.

3.2. L'expérience du collectif inter-associatif

3.2.1. Un nouveau projet

3.2.1.1. Un projet d'insertion

Cette structure inter-associative émerge après que cette première expérience pilote sur le retour à l'emploi des personnes séropositives, l'association Mille Horizons, ait été fermée. Ce sont une partie des mêmes acteurs qui vont mener cette expérience associative¹³⁰.

L'association 1 (association de lutte contre le sida), reprenant de près l'objet associatif de cette expérience antérieure, est créée par ses anciens responsables. Les liens professionnels passés priment dans cette dynamique de création associative. Le premier conseiller socio-professionnel embauché dans la nouvelle association fut le même que celui de Mille Horizons. La possibilité d'investir un lieu constitué d'un parc de cinq hectares de terrain et de 2000 mètres carrés de bâtis sur un autre territoire impulse la création de nouveaux projets associatifs. La dynamique de réseau est importante à souligner :

« On se rendait compte, nous, qu'on n'avait pas pu aller au bout de notre expérimentation qu'on voulait faire. Donc on est venu à [X] mais on savait très bien qu'à un moment donné, on allait avoir besoin d'un terrain d'expérimentation. Et c'est suite à un contact avec l'ASPTT de [X] qui, eux-mêmes ne pouvaient plus assurer leurs frais, qu'on connaissait de l'époque de Mille Horizons parce que c'est là où c'est rigolo, c'est que le président faisant du vélo, il avait fait une course pour le Sidaction, on l'avait accueilli à Mille Horizons. De fil en aiguille, ils nous ont dit, allez-y, faites-nous une proposition. Quand on a découvert le site, on a eu vraiment l'impression d'un cadeau. On s'est dit, on n'a pas deux fois cette possibilité-là. Et on s'est dit, là, il faut le saisir et là, on a fait jouer le réseau. Ce sont des gens avec qui on a travaillé, des gens qu'on a rencontrés avec Mille Horizons, qu'on a contactés en leur disant : « voilà, on a une proposition, nous, seuls, on ne peut pas y aller. Est-ce que ça vous branche ? » On s'est retrouvés à un groupe de trente quand même à travailler là-dessus. » (Entretien, présidente, T2).

¹³⁰ Comme le décrit le premier chargé d'accompagnement socio-professionnel embauché dans le collectif inter-associatif : « *Donc du coup, une partie des anciens salariés et des personnes qui faisaient vivre Mille Horizons se sont rassemblés et ont créé [l'association 1] dont les statuts ont été déposés en préfecture en décembre 2004.* » (Chargé d'accompagnement socio-professionnel - séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005).

Plusieurs types d'acteurs se réunissent alors autour d'un projet commun, celui d'expérimenter une nouvelle initiative, en gardant les acquis de la première expérience menée auparavant. L'objet associatif se construit progressivement, autour la question de l'emploi et du VIH mais également autour de thématiques plus larges liées à l'économie solidaire. Par le partenariat avec l'Association Sportive des Postes Télégraphes et Télécoms (ASPTT), propriétaire du site investi, le collectif inter-associatif trouve son « *terrain d'expérimentation* ».

PHOTO N°1 : PARC DU COLLECTIF INTER-ASSOCIATIF



La première association créée (association 1) est une association de lutte contre le sida dont les statuts sont déposés fin 2004 et dont l'objet est l'accompagnement de PvVIH dans et vers l'emploi. Suivent la création de trois autres associations en juin 2005, qui résultent des aspirations et des itinéraires des personnes engagées dans cette dynamique inter-associative : une association tournée vers l'accès à la culture et le milieu artistique, une association dont l'activité se centre sur l'économie solidaire (association 2), et une association dont l'objectif est de mutualiser les moyens financiers et humains entre les différentes entités

associatives du groupement (association 3)¹³¹. Le collectif inter-associatif est ainsi décrit à sa création :

« Alors, la spécificité de (l'association 1), c'est qu'on est fort d'une expérience passée et que cela nous a permis de créer une structure qui permet de mettre en commun plusieurs compétences, de faire marcher tout un réseau associatif de solidarité. C'est-à-dire que concrètement maintenant le siège social de l'association est basé dans le (département X), près de (la ville X), près de (la ville X), et fait partie d'un collectif d'associations, qui porte le nom du site, le Collectif de X, qui est une association déposée loi 1901 (Association 3) et qui regroupe trois associations qui ont chacune un statut loi 1901. Donc, (l'association 1, de lutte contre le sida) qui est une des trois associations. Les deux autres étant une association d'activité culturelle et une association commerce équitable et développement durable. Et ce n'est pas (l'association 1) elle-même qui va porter les projets, c'est plutôt le collectif qui va pouvoir porter des projets, comme un chantier d'insertion qui est pour nous un outil, un tremplin vers l'activité, mais qui n'est pas un aboutissement en soi. » (Chargé d'accompagnement socio-professionnel - séminaire public « VIH & Emploi », organisé par Sidaction, ENSP, Rennes, 5 octobre 2005).

Cette structuration originale donne lieu à une pluralité d'activités économiques et une multiplicité de sources de financement. L'annonce faite en octobre 2005 de la création d'un ACI comme tremplin d'accès à l'emploi durable ne sera pas concrétisée, les acteurs de ce collectif associatif justifiant au fil des années un contournement des cadres de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)¹³², tout en opérationnalisant des processus d'insertion. L'échec relatif de l'ancienne association ainsi que sa fermeture en 2004 alimentent la méfiance des acteurs publics à l'égard de ces acteurs associatifs. Les demandes d'agrément d'un ACI sont de ce fait écartées. La direction départementale du travail orienta à ce moment-là la demande vers la création d'une entreprise d'insertion, choix qui ne

¹³¹ Cette association est juridiquement l'association de mutualisation, appelée le « collectif de X », partenaire direct du propriétaire du site, l'ASPTT. Mais nous emploierons le terme « le collectif » ou « le collectif inter-associatif » pour renvoyer à l'ensemble des associations et à leur dynamique.

¹³² Le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique découle de plusieurs lois de la fin des années 70 à nos jours. Cf. EME B., 1996, *Politiques publiques, société civile et association d'insertion par l'économique*, ronéo, CRIDA-LSCI, Commissariat général du plan ; EME B., 2010, « Petite histoire de l'insertion par l'économique », *Alternatives Economiques Poche*, n° 044, mai, pp.18-20. Cependant, les auteurs s'accordent sur le fait que le socle légal de l'IAE est posé par la loi d'orientation relative à la lutte contre l'exclusion du 29 juillet 1998 : « *L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.* » (Article 11). Cf. DEFALVARD H., 2006a, « L'insertion par l'activité économique », in NAVES P., DEFALVARD H., *Economie politique de l'action sociale*, Paris, Dunod, p.41-66.

fut pas retenu par les acteurs associatifs. Le choix de ne pas créer une SIAE apparaît tout d'abord comme un choix subi, mais il est ensuite justifié et argumenté. Les activités sont finalement mises en place hors du cadre d'un ACI.

3.2.1.2. Un développement rapide et inégal

Dès janvier 2006 et les possibilités ouvertes par les nouveaux contrats aidés issus du Plan de Cohésion Sociale de 2005¹³³ et l'appui d'un financeur privé, 6 postes sont créés et l'activité est lancée sur le site. L'un des premiers projets se centre sur la torréfaction de café issu du commerce équitable.

Le développement des activités est rapide, celui des embauches également. Chaque association tente de rapidement se structurer. La gouvernance des différentes associations est classique, un membre de chaque Conseil d'Administration siégeant dans le Conseil d'Administration de l'association de mutualisation. La restauration biologique et collective est mise en place sur le site, dont les salariés sont dans un premier temps les premiers clients.

En deux ans, le collectif inter-associatif a un rythme de développement inégal selon le type d'activité développé. L'association d'économie solidaire (association 2) tend à multiplier les activités économiques et à développer des capacités d'autofinancement. L'association de mutualisation, *via* un service de mise à disposition de salles, consolide aussi son assise, comme organe de coordination générale. Une association supplémentaire est créée dont l'unique fonction est la gestion des fonds dégagés par les mises à disposition de salles, ainsi que la collecte et la redistribution des dons. L'association de lutte contre le sida créée au départ, bénéficiant d'un financement annuel renouvelé par Sidaction se structure et débute les premiers accueils et les premiers accompagnements vers l'emploi. Le réseau VIH est alors en construction, notamment le lien avec le monde médical.¹³⁴

¹³³ Ici, Contrats d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE), devenu Contrat Unique d'Insertion non marchand (Loi du 1^{er} décembre 2008).

¹³⁴ Le lancement de l'association de lutte contre le sida est illustré par le commentaire de l'ancien

Enfin, l'association agissant dans le domaine de la culture et des arts vivants connaît davantage de difficultés dans son développement, le marché culturel ne présentant pas une source d'autofinancement durable. Le principe de solidarité entre les associations atteint dès lors une limite lorsque l'une se développe très rapidement et que l'autre n'est pas en capacité d'apporter des fonds au fonctionnement commun. La gouvernance est de ce fait plus problématique et les rapports humains s'en trouvent questionnés. Le collectif inter-associatif connaît du fait de ces développements inégaux plusieurs crises internes, notamment celle de juin 2007 quand un des cofondateurs faillit se retirer de l'organisation lors d'une mésentente à propos de l'organisation d'un événement artistique sur le site, pilotée par l'association culturelle (Cordonnier, 2007).

En 2007, cinq nouvelles embauches ont lieu sur des postes liés à l'entretien des locaux, des espaces verts ou à la restauration collective. En 2008, une embauche est signalée. En 2009, 10 nouvelles embauches sont constatées. Le collectif connaît donc une évolution rapide, au regard de l'accroissement de sa masse salariale¹³⁵.

En parallèle de ce développement, de nouvelles associations sont créées. Ces associations rejoignent la dynamique enclenchée mais les relations entre les différentes associations ne sont pas formalisées. L'association artistique et culturelle, cofondatrice du groupement, est mise en sommeil en 2008, faute d'autofinancement et de financement public. Enfin, suivant une logique de mutualisation, ces acteurs associatifs créent début 2009 un groupement d'employeurs.

directeur du collectif inter-associatif, qui fut par ailleurs embauché au poste de conseiller socio-professionnel, avant d'en être le président, à un moment donné : « *Les gens qui arrivent à [l'association X] aujourd'hui savent que c'est une association qui fait de l'accompagnement vers l'emploi. Alors qu'à l'époque, il y avait une nouvelle association identifiée comme travaillant sur VIH/sida, mais l'identification accès à l'emploi n'était pas encore enracinée comme elle peut l'être aujourd'hui* » (Entretien, ancien directeur du collectif, ancien président de l'association de lutte contre le sida, T2).

¹³⁵ Rapport d'activité 2010, Collectif inter-associatif.

3.2.2. Structuration du collectif inter-associatif

3.2.2.1. Organisation générale

En septembre 2010, le collectif inter-associatif compte 42 salariés dont 6 personnes en CDI, 4 personnes en CDD, 17 personnes en contrats de professionnalisation, 12 personnes en contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE) et 3 personnes en contrat d'apprentissage.

En plus des associations fondatrices, douze associations ont rejoint le collectif, notamment : une association nationale de formation de porteurs de projets et d'acteurs de l'économie sociale et solidaire, une association de graphisme et de multimédias prestataire, une association gérant une radio locale, une association de formation et de conseil artistique, une AMAP. Ce type d'initiatives correspond à ce que Madeleine Hersant analyse comme faisant « *le pari de lutter concrètement contre les inégalités sociales et territoriales en facilitant le développement des capacités d'action des personnes engagées.* » (Hersant, 2011, p.23)

Ce sont donc au total quinze associations qui adhèrent au collectif, créant ainsi une « *nébuleuse associative* » porteuse d'activités économiques diversifiées. Au départ, le collectif ne détient pas un circuit de décision formalisé. Au-delà des règles associatives conventionnelles (conseil d'administration, bureau, équipes salariés, bénévoles), les activités se développent parfois de manière autonome, sans que l'information ne soit diffusée à l'ensemble des partenaires du groupement.

Cette présentation s'en tient plus précisément à décrire les enjeux que connaît le collectif en 2010 et 2011. Elle est centrée sur les trois associations fondatrices. (Associations 1, 2 et 3). Aussi, une fois ce contexte dressé, le propos couvre davantage le champ de l'articulation initiale du collectif, entre les trois associations employeurs de départ¹³⁶. Les différentes associations constitutives du collectif ont été durant l'année 2011 classées et réparties en plusieurs types

¹³⁶ Le groupement d'employeurs créé par ces mêmes acteurs associatifs en 2009 a été fermé en 2011.

d'associations, appréciant ainsi un poids différencié selon qu'elles soient « fondatrices », « adhérentes » ou simplement « soutenues ». Nous classons ces deux dernières dans la catégorie des « associations extérieures », ces associations ne faisant pas l'objet de notre analyse¹³⁷.

¹³⁷ Une formalisation de la gouvernance et une mise en cohérence a été effectuée par les responsables associatifs. Le collectif dispose de peu de documents de présentation formelle durant les premières années. Aussi, l'organisation décrite repose en grande partie sur les observations *in situ* et sur les entretiens menés auprès des acteurs.

TABLEAU N°5 : LE CLASSEMENT DES ASSOCIATIONS PAR LES ACTEURS

COLLECTIF INTER-ASSOCIATIF (2005)		
associations fondatrices (2004-2006) dit « 1er cercle »	associations partenaires (2006-2007) dit « 2ème cercle»	associations périphériques (2009-2011) dit « 3ème cercle »
Association de mutualisation (dite « collectif »)	Association mutli-médias (2008)	Association Radio locale (2008)
Association de lutte contre le sida (2004)	Association de formations ESS (2006)	Association Jeunesse Non violence
Association Commerce Equitable (2005)	Association AMAP (2009)	Association de producteurs locaux
Association Groupement d'employeurs (2009)	Association de conseil et de formation artistique (2006)	Association culturelle (en sommeil) (2005)
Association de gestion des fonds collectés (2006)	Association de récupération de bois d'élagage	Association projets sportifs locaux jeune
		Association de secouristes

TABLEAU N°6 : CLARIFICATION DU CLASSEMENT DES ASSOCIATIONS

COLLECTIF INTER-ASSOCIATIF (2005)	
associations fondatrices (2004-2005)	associations extérieures (2006-2011)
Association de mutualisation (dit collectif)	Association de gestion des fonds collectés (2006)
Association de lutte contre le sida	Association Groupement d'employeurs (2009)
Association Commerce Equitable	Association de formations ESS (2006)
Association culturelle (en sommeil)	Association mutli-médias (2008)
	Association AMAP (2009)
	Association de conseil et de formation artistique (2006)
	Association Radio locale (2008)
	Association de récupération de bois d'élagage
	Association Jeunesse Non violence
	Association de producteurs locaux
	Association projets sportifs locaux jeune
	Association de secouristes

Trois principales associations retiennent donc notre attention : il s'agit de l'association de lutte contre le sida (Association 1), l'association d'économie solidaire (Association 2), et de l'association de mutualisation (Association 3) qui représente l'ensemble des associations auprès de l'ASPTT.

3.2.2.2. L'association de lutte contre le sida

L'association de lutte contre le sida intégrée au collectif inter-associatif est spécialisée dans l'accompagnement de personnes touchées par le VIH et/ou le VHC vers l'emploi. Elle compte en septembre 2010 trois salariés : deux chargés d'accompagnement socioprofessionnel et un chargé de mission « vieillissement ». La file active de l'association est de 48 personnes à l'automne 2010, accompagnées dans une démarche liée au retour et/ou au maintien dans l'emploi. L'association a également pour objectif de mettre en place des opérations de sensibilisation sur le VIH/sida, auprès du grand public lors d'événements locaux ou nationaux ou auprès de professionnels de l'action sociale, de l'emploi et du handicap, lors de formations dédiées. Son budget 2010 est de 116 000 euros. Son implantation et son identification sur le territoire n'ont pas été immédiates :

« Ça n'a pas forcément été simple parce que toutes les associations partenaires avec lesquelles on travaillait à l'époque étaient vraiment encore dans une dynamique de résistance. Et je pense qu'aujourd'hui, elles ont un peu lâché du lest par rapport à ça. À l'époque, on était la seule structure à avoir pour objet social l'insertion dans l'emploi. » (Entretien, ancien directeur collectif, ancien président de l'association de lutte contre le sida, T2).

L'association de lutte contre le sida a développé au bout de 5 années d'exercice une expertise en matière de santé et d'emploi qui dépasse le seul cadre de la question de l'emploi des PvVIH. Les chargés d'accompagnement de l'association accompagnent vers l'emploi des personnes venues de l'extérieur du collectif d'une part et des personnes salariées dans le collectif inter-associatif d'autre part.

L'accompagnement consiste à informer la personne de ses droits sociaux et des possibilités de retour à l'emploi, afin de la mettre en position de choix effectif.

« La plupart des gens n'étaient pas en situation de choix. (...). Ainsi, il faut informer les gens pour qu'ils soient dans la plus large possibilité de choix, ouvrir tous les chemins possibles... » (Entretien, président, association d'économie solidaire, août 2012).

Les pratiques d'accompagnement sont ainsi orientées sur « *le parcours personnel de chacun sous l'angle de l'acceptation de la maladie et du rapport au monde du travail* ». (Bonny, Banovitch, 2013, p.74).

3.2.2.3. L'association d'économie solidaire

L'association d'économie solidaire développe des activités sur plusieurs secteurs : la restauration collective et biologique (cantine du personnel et prestations externes, en service traiteur ou sur site), l'éco-construction (restauration des bâtiments du centre, construction, formation dans le domaine), l'animation pédagogique autour du « *développement durable et solidaire* » (animations auprès des enfants et des adultes, grand public, agriculture biologique, marché local), l'accueil de chantiers internationaux, l'énergie renouvelable (mise en place de fours solaires, par exemple).

L'association a mis en place en 2008 un programme de qualification professionnelle intitulé « *plate-forme de qualification* » qui a pour objectif l'accès à la formation qualifiante des personnes concernées par le VIH et/ou le VHC accompagnées par l'association de lutte contre le sida ainsi que des salariés et administrateurs des deux autres associations. Cette plate-forme consiste à renforcer la qualification des salariés en ayant recours à l'ensemble des dispositifs des politiques publiques (comme les contrats aidés, les Evaluation en Milieu de Travail, les Services Civiques etc.).

Au départ centrée sur un projet dans le commerce équitable, l'association est devenue rapidement une pépinière d'activités, certaines étant d'un temps limité et d'autres s'instaurant dans la durée comme la restauration collective ou l'éco-construction. Selon Yves Bonny, l'association allie trois dimensions caractéristiques de l'économie solidaire (Laville, 2011) : la dimension

environnementale, la dimension économique et la dimension sociale (Bonny, Banovitch, 2013).

L'association compte seize salariés, répartis sur des métiers liés à la restauration et à l'entretien des locaux, ainsi que des chargés de projet dans les secteurs précités. Selon l'article 2 de ses statuts, l'association a pour but de «*développer des pratiques d'échanges économiques différentes, respectueuses des femmes, des hommes et de l'environnement des actions pédagogiques autour des domaines du commerce équitable et de la solidarité internationale ; et des expérimentations dans le domaine de l'économie sociale et de l'insertion.*» Le budget 2010 de l'association est de 490 000 euros.

3.2.2.4. L'association de mutualisation

L'association de mutualisation, dite «*collectif*», a «*vocation à favoriser la transversalité entre tous les domaines pour combattre les discriminations, provoquer des rencontres et des échanges entre les personnes, améliorer les conditions de vie, développer la citoyenneté, favoriser la création artistique et l'accès à toutes les formes culturelles sportives et de loisirs. Pour atteindre ses objectifs, le collectif cherchera à mutualiser les moyens humains et matériels entre ses structures adhérentes* »¹³⁸.

Sont ainsi défendues des valeurs ayant trait à la soutenabilité environnementale, économique et sociale. L'association met en avant la liberté d'adhésion, l'intégration des parcours individuels dans une démarche collective, le professionnalisme et la diversité. Elle se donne pour objectif l'épanouissement des relations au travail, l'amélioration de l'emploi et des qualifications, ainsi que la lutte contre les discriminations dans l'activité professionnelle et dans la vie sociale.

¹³⁸ Rapport d'activité 2010, Collectif inter-associatif.

Cette association est l'interlocutrice du propriétaire du lieu, l'ASPTT. L'association compte quinze postes de travail, comprenant cinq postes dans le cadre du dispositif Service Civique : responsable de l'animation du site, responsable des espaces verts, employés polyvalents, chargé d'étude, assistante de gestion des ressources humaines, chargés des travaux éco-construction et directeur. Le budget 2010 de l'association est de 175 000 euros.

3.2.3. Les effets de cette configuration

3.2.3.1. Un nécessaire accord sur des valeurs communes

La configuration de l'organisation donne à voir un collectif inter-associatif pluriel aux activités multiples, qui se situe à la jonction entre le social, la protection de l'environnement, la santé, l'économique et la création d'emploi.

« Les associations du Collectif se reconnaissent dans une démarche d'économie solidaire, dont l'activité économique est construite autour des valeurs de solidarité, d'entraide, de partage de savoirs et d'expériences. La transversalité des actions permet d'agir dans un sens commun de lutte contre les discriminations et d'un développement individuel et collectif désirable pour tous, tenant compte des exigences et des réalités économiques et d'un désir de faire ensemble. »¹³⁹

On constate ici les valeurs communes défendues par les acteurs du collectif inter-associatif. Cette structure n'a cessé de développer des activités économiques centrées sur une approche solidaire des rapports sociaux. Un travail sur l'écriture d'une charte a été conduit en 2010, à laquelle à l'avenir chaque association du groupement devrait adhérer. Les principes fondamentaux de cette charte sont le respect de la dignité humaine et le principe non-discrimination.

¹³⁹ Document de travail interne, Collectif, dossier de présentation 2010.

Les activités mises en place sont porteuses d'une plus-value sociale et sont valorisantes et valorisées socialement. La solidarité s'exprime doublement à l'intérieur de cette organisation parce qu'elle s'exerce à travers des activités nourrissant un bien commun d'une part (Laville, 2010a), et parce que le principe de solidarité s'applique entre les associations partenaires d'autre part. En effet, le principe de mutualisation des moyens humains et matériels permet à chaque association de bénéficier de services comptables et juridiques, de la gestion des ressources humaines, de partager des postes de travail et de disposer de locaux communs.

3.2.3.2. L'effacement progressif de la spécificité sida

La « normalisation paradoxale du sida » formulée par Michel Setbon en 2000 a comme effet un processus de « sécularisation » de la maladie (Langlois, 2006), conduisant à effacer ses spécificités : *« Ce n'est pas le problème qui change sous l'effet des réponses, mais sa perception et son acceptabilité sociale qui se trouvent modifiées par les réponses exceptionnelles, par les progrès, aussi limités soient-ils, des thérapeutiques sur la maladie sida, et plus largement par la réduction de l'incertitude qui caractérisait la phase de mobilisation »* (Setbon, 2000, p.63).

Si le sida est initialement la raison d'agir ayant donné lieu à la création de la première association, cette lutte façonne les actions des autres structures, au-delà de l'association spécialisée sur le sida :

« Ça s'est même affirmé de plus en plus avec le temps je trouve, parce que je trouvais qu'au début c'était surtout (l'association X – l'association de lutte contre le sida) qui avait cet axe de travail là et ça se ressentait pas tant que ça dans le travail des autres associations et avec le temps ce n'est plus du tout vrai et toutes les associations, enfin la plupart des associations du collectif font de la lutte contre le sida d'une manière ou d'une d'autre » (Entretien, directeur, T2).

Cependant, la question de l'ouverture à tous types de public s'est posée très tôt. En effet, la lutte contre le sida a été un premier moteur d'engagement mais cette spécificité a néanmoins dès le départ été abordée de manière secondaire dans le discours du collectif inter-associatif. Le projet associatif global s'axe sur

l'intégration sociale et professionnelle de toutes personnes qui aspirent à l'accès à l'emploi à travers une expérience alternative d'une part et de personnes qui rencontrent des difficultés de tous types et qui sont amenées à intégrer le collectif en tant que salarié ou bénévole d'autre part. Il ne s'agit pas, à la naissance du collectif de créer un milieu de travail cloisonné s'adressant prioritairement aux PvVIH. Les acteurs se positionnent sur une démarche d'ouverture et de mixité sociale, par le mélange des profils et des parcours. Les responsables partagent une vision du travail émancipatrice et abordent l'emploi comme une potentielle réalisation de soi, rendu possible par le partage d'un bien commun en interaction avec les autres. Cette fonction du travail est spécifique aux activités et aux organisations de l'ESS (Braconnier, Caire, 2013 ; Caire, 2012). Ceci rejoint dans une large mesure les travaux de Dominique Méda sur le travail : « *Rendre le travail soutenable, c'est aussi intégrer le travail dans la vie. C'est à dire faire en sorte que les différentes sphères d'activité, notamment la sphère familiale et celle du travail, soient mieux articulées. Cela passe sans doute moins par un raccourcissement du temps de travail que par une meilleure articulation des différents temps sur l'ensemble de la vie. C'est bien sûr aussi développer les qualifications et promouvoir la qualité de l'emploi.* » (Méda, 2010b, p.57)¹⁴⁰.

Mettant en pratique une démarche de création d'emploi offensive au service de la réalisation de chacun, les responsables promeuvent l'intégration de la question de la séropositivité dans un espace de travail multiple, sans faire de cette particularité un axe de réflexion majeur tout en cherchant à trouver les adaptations nécessaires pour lever les obstacles à l'insertion professionnelle des PvVIH. Un contexte

¹⁴⁰ Aussi, Dominique Méda, dans l'ouvrage classique, *Travail, une valeur en voie de disparition*, préconise de « *Mettre une limite au développement de la rationalité instrumentale et de l'économie, construire les lieux où pourra se développer un véritable apprentissage de la vie publique, investir dans le choix des modalités concrètes et l'exercice d'une nouvelle citoyenneté, voilà ce que devraient permettre la réduction du temps individuel consacré au travail et l'augmentation du temps social consacré aux activités qui sont, de fait, des activités politiques, les seules qui peuvent vraiment structurer un tissu social, si l'on excepte la parenté et l'amitié. Le défi lancé à l'Etat aujourd'hui n'est donc pas de consacrer plusieurs centaines de milliards de francs à occuper les personnes, à les indemniser ou à leur proposer des stages dont une grande partie sont inefficaces, mais à parvenir à trouver les moyens de susciter des regroupements et des associations capables de prendre en charge certains intérêts et de donner aux individus l'envie de s'y consacrer, de susciter chez eux le désir d'autonomie et de liberté.* » (Méda, 2010a, p.327). Cf : MÉDA D., 2010a, *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?*, Nouvelle édition, Flammarion Champs Essais, Paris (1995). Dans cette perspective, le collectif inter-associatif allie réalisation personnelle et travail.

économique et social pluriel doit, pour eux, faciliter la mixité sociale et permettre à chaque profil et à chaque parcours de s'y insérer.

La vocation première du collectif inter-associatif est, au-delà du sida, d'expérimenter des nouvelles modalités d'accompagnement vers l'emploi et des manières de vivre le travail différemment, à travers la volonté commune d'approfondir la démocratie et le partage de valeurs de solidarités, plus que de publiciser et de rendre visible la problématique du VIH et de l'emploi comme une spécificité en soi (Cervera, 2013).

À la différence d'autres associations centrées sur la lutte contre le sida, on prend acte d'un souhait net d'ouverture de l'espace sida, ouverture qui permet que le VIH n'apparaisse plus que comme une question secondaire, évitant ainsi les processus de stigmatisation et de déviance tels qu'on les repère jusqu'ici. Pour ces raisons, le collectif se positionne sur la thématique de la lutte contre les discriminations et du développement d'emplois de qualité pour tous. Même s'il y a, selon nous, une filiation certaine entre cette émergence associative et le champ de la lutte contre le sida, c'est sur un autre terrain que ces acteurs développent cette expérimentation sociale, celui de l'accompagnement à l'emploi et de la création d'activités économiques rattachées au projet social de l'économie solidaire.

3.3. Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi¹⁴¹

3.3.1. Modalités d'accompagnement associatif vers l'emploi

3.3.1.1. La dynamique collective de l'accompagnement individuel

Les modalités de la construction des « parcours d'insertion »¹⁴² dans ce collectif inter-associatif prennent une forme particulière. L'entrée dans le collectif inter-associatif se fait à plusieurs niveaux. Dans les cas les plus courants, les personnes sont reçues dans un premier temps par les accompagnants de l'association de lutte contre le sida. En fonction des souhaits de la personne et de son projet professionnel, la possibilité d'une embauche peut lui être proposée dans une des deux associations présentées.

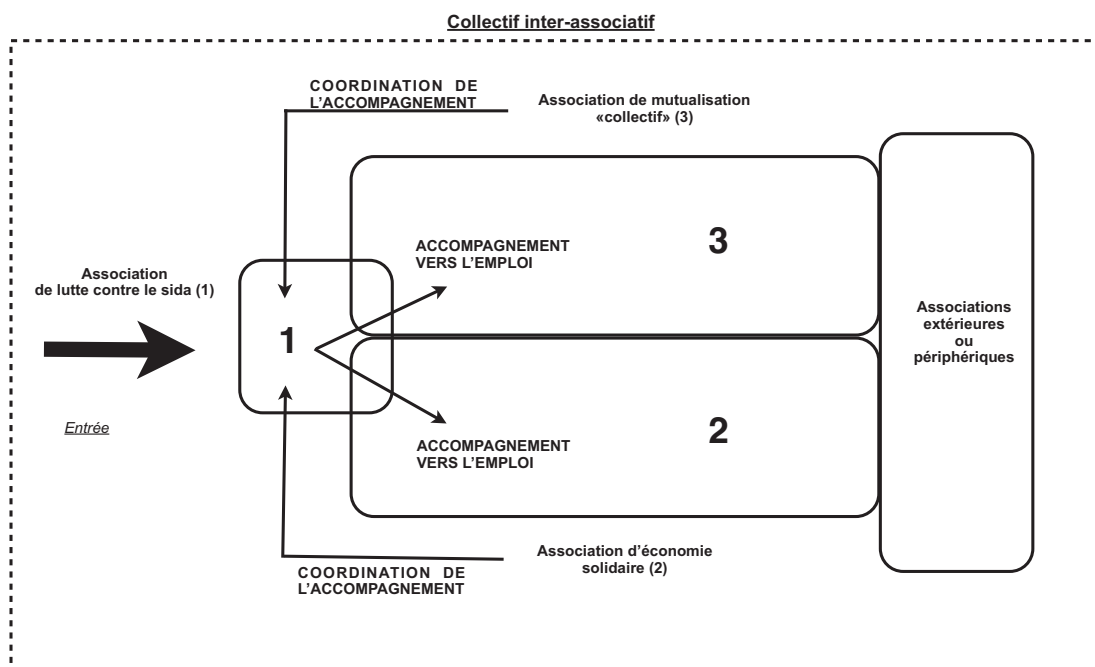
« Alors, on positionne les gens quand ils arrivent sur une mission et après il faut savoir faire la part des choses. Aujourd'hui c'est comme ça. Ça n'a pas toujours été le cas. Au début, c'était plus chaotique, mais c'est normal. Donc aujourd'hui on essaye d'identifier le projet professionnel de la personne, ses compétences et ses aptitudes et ses souhaits et à partir de là, imaginer un projet à long terme, enfin un projet professionnel à long terme, donc à partir de là on va les mettre à travailler sur quelque chose qui parfois est juste un souhait et dans un domaine dans lequel ils n'ont pas forcément travaillé, mais après ça va être de pouvoir découvrir ce milieu-là et de bien se rendre compte si le projet correspond vraiment aux attentes de la personne, donc ça va être toute cette phase qui est souvent un peu compliquée parce que ce n'est jamais simple de changer d'activité professionnelle. Voilà, l'accompagnement se fait beaucoup aussi à ce niveau-là. » (Entretien, directeur, T2).

¹⁴¹ En matière de pratiques d'accompagnement vers l'emploi, on se réfère aux deux études réalisées pour la DARES en 2008 : BALZANI B. *et al.*, 2008, *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final DARES, avec BÉRAUD M., BOULAYOUNE A., DIVAY S., EYDOUX A., GOUZIEN A et DEFALVARD H., BRUN F., THIBAUT M. (dir.) (2008), *Les pratiques de l'accompagnement dans et vers l'emploi au sein de différents contextes institutionnels d'acteurs*, Rapport final DARES ; et sur les recherches de Sophie Divay : DIVAY S., 2008, « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies Pratiques*, 2008/2, n°17, pp.55-66.

¹⁴² La formule « parcours d'insertion » est utilisée dans le cadre des Structures d'Insertion par l'Activité Economique. Les acteurs associatifs n'utilisent pas ce terme. Nous le mettons en avant pour signaler que sans être inscrit dans les cadres de l'IAE, ces associations participent à l'insertion. De la même manière, les acteurs associatifs ne parlent jamais de « personnes en difficultés sociales et professionnelles », termes issues des lois des politiques de l'emploi, préférant utiliser le terme de personne rencontrant des difficultés. S'agissant des PvVIH, les acteurs associatifs emploient le terme de « personnes concernées ».

De manière générale, les embauches dans le collectif ont suivi le circuit décrit par le schéma ci-dessous. Elles se font aussi par une dynamique de captation interne, par le réseau interpersonnel ou par la rencontre lors d'événements publics liés aux thématiques liées à l'économie solidaire défendues sur le territoire. Les « parcours d'insertion » se déroulent au sein des différentes associations en s'appuyant sur les dispositifs publics existants. L'entrée dans le groupement peut se faire par le bénévolat ou directement par l'embauche dans une des structures. Notons qu'un enclenchement plus classique des parcours par le biais de Pôle Emploi est aussi une manière d'entrer dans le collectif inter-associatif.

SCHEMA N°2 : DYNAMIQUE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ENTRE LES ASSOCIATIONS



Décrivons les caractéristiques de la stratégie d'accompagnement dans et vers l'emploi mise en œuvre : l'association de lutte contre le sida développe dans un premier temps un accompagnement individuel se déroulant lors d'entretiens menés avec les « personnes en difficultés ». Les personnes qui entrent dans le collectif inter-associatif en passant par l'association de lutte contre le sida sont des

« personnes concernées » par le VIH et/ou le VHC. « *L'objectif principal de l'association X (de lutte contre le sida) est de chercher à renforcer l'autonomie individuelle, dans une dynamique de solidarité, d'entraide et de création afin de permettre l'expression du meilleur de soi, de valider les connaissances et les expériences, pour donner à chacun sa chance de bâtir son avenir en étant acteur de sa propre vie* »¹⁴³.

De manière complémentaire, le président de l'association d'économie solidaire, ainsi que la présidente du collectif inter-associatif accompagnent les salariés dans leurs projets professionnels reliés à l'activité concrète dans le travail, sous la forme d'un « *coaching* » personnalisé. Celui-ci ne va pas forcément être formalisé et intervient de manière spontanée. Néanmoins, au-delà de l'accompagnement individualisé, le renforcement de l'autonomie individuelle s'effectue dans une démarche collective organisée en filigrane au sein du groupement, agissant comme un contenant du parcours. L'articulation entre dimension individuelle et dimension collective de l'accompagnement doit ici être repérée comme l'innovation sociale (Cloutier, 2003) centrale du collectif inter-associatif.

3.3.1.2. L'acquisition de connaissances en matière de dispositifs publics d'emploi

La maîtrise des dispositifs publics en matière d'emploi, de formation professionnelle et de handicap est indispensable dans le cadre de la construction de ces parcours. Ainsi, les responsables des différentes associations assurent une veille sur les dispositifs publics de financement liés aux politiques publiques de l'emploi, en restant informés de l'évolution des lois et de leurs applications :

« D'une part, tout ce qui peut être lectures. Quand on va lire un journal, il faut toujours avoir des lectures transversales. Sur la question des retraites, il y a le rapport qui était tombé au mois de juin. Ça faisait tilt, sur la question des retraites et tout ce qui est réforme de l'APA¹⁴⁴. Il y a tout ce qui est lectures et curiosité, comment est-ce qu'on va fouiller et comment est-ce qu'on va lire les choses. Ça, c'est un aspect. Il y a un autre aspect qui est de toujours essayer d'appliquer les

¹⁴³ Extrait d'un dossier de demande de financement de 2010, association de lutte contre le sida.

¹⁴⁴ Aide Personnalisée à l'Autonomie.

dispositifs comme on veut les voir et dans leur philosophie et d'essayer de lire les textes.» (Entretien, Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP)-1, T2).

Les acteurs associatifs constituent, par l'acquisition de connaissances sur les dispositifs publics d'emploi, de handicap et de formation professionnelle, une expertise associative, basée sur des savoirs profanes et des savoirs professionnels (Lochard, Simonet, 2010), qu'ils mobilisent dans la construction des parcours d'accès et/ou de maintien dans l'emploi. Pour Xavier Godinot, la recherche de solution adaptée à une situation problématique comme celle de la pauvreté doit être de « *partager et construire des savoirs avec ceux qui vivent la misère* », ce qui implique nécessairement de « *partir de leurs préoccupations et non pas de questions théoriques sur lesquelles ils n'ont aucune prise* » (Godinot, 2008, p.27)¹⁴⁵. En terme d'accompagnement vers l'emploi et à partir du savoir vécu de la personne accompagnée, les acteurs associatifs produisent une connaissance renouvelée sur l'accès à l'emploi et la santé.

À partir de cette connaissance, les dispositifs publics sont négociés localement. Les acteurs associatifs exercent une pression sur les institutions du Service Public de l'Emploi, en tentant d'imposer leur lecture de l'application de tel ou tel dispositif car leur interprétation peut différer de celle de leur interlocuteur. Il s'agit pour eux de s'attacher à l'esprit des lois, et non à la lettre, et de proposer aux agents du SPE leur propre interprétation de leur lecture de la loi :

« Il faut d'abord lire la loi, les dispositions administratives ne correspondent pas forcément à la loi et c'est ça qui prime. Et l'information que l'on donne aux personnes, elle va dans ce sens-là, car c'est une réaction de citoyen aussi, une réaction à la démocratie, on s'interroge. Si on va opposer

¹⁴⁵ Xavier Godinot, volontaire permanent du mouvement ATD Quart Monde, reprend l'approche du père Joseph Wresinski (fondateur du mouvement) pour lequel il existe trois types de savoirs : *le savoir académique dominant ; le savoir de vie des personnes en situation d'extrême pauvreté (considéré par le mouvement comme « les premiers experts de la pauvreté, car ils en ont l'expérience vécue et savent tout ce qu'elle signifie en termes de souffrances et de changements nécessaires », savoir « souvent en friche, écrasé et étouffé par les savoirs savants ») ; et le savoir d'action des professionnel.* Enfin, Xavier Godinot préconise que « *chacun de ces trois savoirs doit pouvoir être construit dans une certaine autonomie puis croisé avec les autres pour produire une connaissance plus pertinente et plus efficace dans la lutte contre la pauvreté et la misère* ». (Godinot, 2008, p.27). Dans le cadre du collectif inter-associatif, le savoir de vie et le savoir d'action sont articulés vers un objectif commun. Ils sont à la base de cette création associative. Enfin, la qualité de chercheur de certains membres des Conseils d'Administrations des associations confère aussi à cette construction commune de connaissance des éléments issus des savoirs académiques.

des lois à l'application du RSA, et du RMI à l'époque, il y a une différence énorme. C'est pour ça que je pense que c'est important d'obliger les institutions publiques à faire référence à l'esprit de la loi, pas simplement à la lettre. Ça pourrait aussi permettre, qu'à un moment déterminé, on puisse aujourd'hui introduire une démarche au conseil constitutionnel. Entre l'application de la loi, qu'est ce qui a été voté, quels sont les bénéficiaires, etc. Et ça, tu ne peux le faire que si tu disposes de l'information. Il faut donc savoir qu'est-ce qui a été voté. C'est aussi ça qu'on s'est donné comme objectif : on lit les lois et on les emmène aux gens. En quoi consiste la loi, tu vois, c'est de pouvoir, pas négocier, mais pouvoir être capable d'éclairer la démarche administrative en face d'un fonctionnaire. » (Entretien, président, association d'économie solidaire, août 2012).

En effet, le conseiller socio-professionnel nous indique quelle stratégie il emprunte quand il s'agit de négocier la mise en place d'un contrat aidé avec Pôle Emploi :

« Il y a un autre aspect qui est de toujours essayer d'appliquer les dispositifs comme on veut les voir et dans leur philosophie et d'essayer de lire les textes. Le fait d'être sur la limite incite toujours à aller fouiller dans les textes et parfois remonter à un certain niveau, plutôt que d'avoir à faire à un conseiller Pôle emploi, de remonter jusqu'au directeur en allant dans le contentieux en disant : « non, je suis désolé, vous n'avez pas la même lecture que moi ». Et au final, si la personne se sent désarmée, elle va repousser au-dessus. C'est souvent comme ça aussi qu'on va avoir des informations. » (Entretien, CIP-1, T2).

Le conseiller socioprofessionnel résume bien l'esprit de l'accompagnement vers l'emploi tel que le conçoit et l'exerce le collectif inter-associatif. Il s'agit de donner à la personne toutes les informations pour que celle-ci puisse faire des choix éclairés pour agir sur sa situation problématique. À partir du constat que les personnes rencontrant des difficultés sociales ne connaissent pas clairement l'ensemble des possibilités ouvertes par les dispositifs d'insertion, l'objectif est d'améliorer leurs capacités réflexives à faire des choix. Par exemple, diffuser les informations légales quant aux possibilités offertes par un retour au travail vis à vis des ressources financières, par le cumul d'aides sociales et de revenu d'activité, permet aux personnes de se remobiliser dans des projections professionnelles à plus long terme. L'accent est donc mis sur les capacités d'action de la personne, entendues comme autant de capacités à se mobiliser personnellement :

« L'objectif n'est pas de chaperonner la personne jusqu'à aller à l'entretien avec elle. C'est lui donner les billes pour qu'elle puisse démarcher par elle-même auprès des employeurs. C'est filer toutes les billes et toutes les cartes pour qu'elle puisse avoir toutes les cartes en main pour qu'au moment de la rencontre avec l'employeur, elle puisse agir. » (Entretien, CIP-1, T2).

Pour atteindre cet objectif, tisser une relation de confiance avec la personne est une condition primordiale. Les premiers entretiens individuels sont importants dans cette dynamique. Ce lien de confiance est tissé dans l'interaction de l'accompagnement.

3.3.1.3. L'appui sur la RQTH

L'accompagnement associatif est doublement dual dans la mesure où il est à la fois social et professionnel et qu'il s'exerce dans l'emploi d'une part et vers l'emploi d'autre part (Cervera, Defalvard, 2009). La personne est accompagnée dans sa globalité, que ce soit sur le versant administratif, celui de la santé ou celui des droits sociaux.

Sur le volet du handicap, les démarches de retour à l'emploi mises en place s'appuient principalement sur l'ouverture du droit à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), considérée comme un « joker », une « carte à jouer » pour entamer un processus d'intégration ou de réintégration professionnelle. Les conseillers socio-professionnels de l'association opèrent une mise à plat de la situation administrative, sociale et professionnelle de la personne, en faisant état des possibilités d'ouverture de droits sociaux potentiels. La RQTH est octroyée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et la démarche s'effectue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Cette qualité permet principalement l'accès à certains types de contrats aidés et certains types de formations qualifiantes. Elle rentre en compte dans l'obligation de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap pour les entreprises de plus de 20 salariés.

En pratique, la demande de RQTH enclenche le parcours de la personne, car elle va ouvrir des possibilités d'embauche dans les structures associatives du collectif. La RQTH permet donc de démarrer la construction du « parcours d'insertion » et d'obtenir des financements au lancement d'un nouveau poste de travail, *via* l'attribution d'aides financières par l'AGEFIPH et la mise en place de contrats de professionnalisation¹⁴⁶ :

« Quand ils viennent nous voir, ils nous disent : « je suis dans telle situation. Ma situation de santé c'est ça ». Après, il peut y avoir le VIH ou VHC, d'autres choses, au niveau osseux, problèmes visuels, ça va être large. Problèmes de hanche, de motricité. Donc, les personnes arrivent avec leur situation : « actuellement je bénéficie de tels dispositifs, est-ce qu'il y a d'autres choses ? On m'a conseillé de faire ça ou de faire ça. J'ai entendu parler de tel dispositif ». Donc là, quand on les reçoit, déjà on va recueillir toutes leurs demandes et ensuite, on va pouvoir présenter notre démarche et ce sur quoi on va régulièrement s'appuyer. Donc, tout ce qui va être dispositif handicap avec tout ce qui touche à la RQTH en lien aussi avec les dispositifs de formation professionnelle. Parce que sur le dernier plan AGEFIPH, il y avait tout cet aspect contrat pro qui était intéressant dans une démarche de reconversion professionnelle. » (Entretien, CIP-1, T2).

Les personnes embauchées ne relèvent pas du seul champ du handicap. Il y a également une importante proportion de jeunes ayant un cursus universitaire interrompu qui intègrent le collectif inter-associatif, dans une démarche de consolidation de leur parcours. Celle-ci est permise par une réorientation ou une reprise de formations qualifiantes identifiées dans le domaine du développement durable et de l'économie solidaire, conduisant au final à des situations de réussite¹⁴⁷.

Les pratiques d'accompagnement suivent une méthodologie spécifique construite au fil des cinq années de la construction du collectif. La relation d'aide et de confiance tissée avec les PvVIH accompagnées est à la base du développement

¹⁴⁶ La mise en place de ce type de contrat permet la mise en place d'une alternance entre des périodes en formation et des périodes en situation de travail dans la structure associative. Sur les 40 personnes reconnues travailleurs handicapés ayant bénéficié du plan AGEFIPH, 32 d'entre elles ont validé leur formation, allant du CAP au Bac + 5 sur la période 2009 - 2011.

¹⁴⁷ Les 40 personnes ayant ce type de profil et ne relevant pas du champ du handicap, ayant été embauchées sur différentes périodes entre 2006 et 2011 dans le collectif inter-associatif et ayant suivi ces programmes de formation qualifiante, ont pour 36 d'entre elles validé leur formation.

d'une compétence plus large en terme d'accompagnement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles¹⁴⁸.

3.3.2. Spécificités du modèle d'insertion

3.3.2.1. La coordination de l'accompagnement

3.3.2.1.1. Coordination interne

Un circuit d'information relatif à la situation de la personne est mis en place, mettant en lumière une coordination interne de l'accompagnement. L'intervention des accompagnants se situe donc à différents niveaux : social, professionnel, formation et/ou qualification. C'est à travers le programme de la « *plate-forme de qualification* » que s'opèrent concrètement une revalorisation et une requalification des parcours professionnels, soit dans une logique de reconversion, soit dans une logique de consolidation des savoirs et des expériences¹⁴⁹.

« Elle a été mise en place officiellement fin 2008, même si elle avait commencé un petit peu avant, mais de façon pas du tout officielle pour tester un peu les dispositifs. En fait c'est un programme qui consiste à envoyer les salariés qu'on suit au sein des différentes associations du collectif dans des programmes de formation pour leur permettre d'acquérir des compétences qui sont validées dans le parcours de qualification. » (Entretien, directeur, T2).

¹⁴⁸ Comme le souligne l'ancien directeur : « *Maintenant, toute la phase d'accompagnement qu'on a pu mettre en place sur la spécificité VIH, je pense qu'on s'est rendu compte petit à petit que finalement cet accompagnement, pour les accidentés de la vie, il était le même quel que soit le type d'accident* » (Entretien, octobre 2010, ancien directeur collectif inter-associatif, ancien président de l'association de lutte contre le sida).

¹⁴⁹ L'association de lutte contre le sida n'est pas la seule à mettre en place un suivi des personnes embauchées, dans la mesure où l'association d'économie solidaire a également développé un accompagnement vers et dans la formation pour les salariés, en complément de l'association de lutte contre le sida, en s'appuyant sur la mise en place de cet outil innovant. Elle est ainsi décrite par l'autre conseiller socioprofessionnel de l'association de lutte contre le sida : « *C'est (l'association de lutte contre le sida) qui va faire l'orientation mais le suivi sera par (l'association d'économie solidaire) parce que c'est une plate-forme, c'est (l'association d'économie solidaire) qui la porte. Donc, il y aura un référent qui est G (CIP-1) entre la plate-forme pour suivre tout ce qui est la partie accompagnement, sur la problématique emploi ou sociale, sur ce qui est financier etc., et M (ancien directeur) lui, fera plus la partie relation administrative avec les universités. En fait, du coup, nous, par exemple, si on sait que la personne veut entrer en formation mais a des traitements qui ont des conséquences sur la concentration, on en est informé et on peut informer M (ancien directeur) de ces problématiques pour qu'il en tienne compte par rapport à un suivi dans la formation.* » (Entretien, CIP-2, T2).

Ce programme procède d'une veille sur les formations qualifiantes, universitaires ou professionnelles et propose aux salariés entrants ou déjà employés un départ en formation continue ou en alternance, ouvrant ainsi de nouvelles voies de financement en ayant recours aux OPCA de la formation professionnelle¹⁵⁰. Tous les salariés ont accès à ce dispositif, à partir du moment où ils s'inscrivent dans une démarche volontaire.

L'accompagnement, à la fois individualisé et collectif, est personnalisé et se base sur une valorisation des compétences de la personne, que cette dernière a bien souvent de la peine à estimer. Il s'agit d'opérer une lecture précise du parcours professionnel antérieur et de concevoir dans les CV des personnes toutes les expériences vécues, qu'elles soient professionnelles ou non, comme valorisables dans le cadre d'un emploi dans le collectif inter-associatif¹⁵¹. Ces modalités d'accompagnement opérées par l'association d'économie solidaire reposent sur les « capacités d'orientation » de son fondateur, qui incite fortement les salariés à s'engager dans une logique de dépassement de soi. L'entrée en formation constitue bien souvent un défi, que le salarié a le choix de relever, dans une démarche d'émancipation (Corcuff, 2012 ; Boltanski, 2009).

Cependant, la coordination interne de l'accompagnement s'opère essentiellement de manière informelle entre les différents accompagnants. En effet, le collectif inter-associatif ne dispose pas d'espace de coordination de l'accompagnement. De ce fait, le suivi des nouveaux salariés dans la structure est informel et la construction des missions se fait au fur et à mesure de l'intégration de la personne au collectif inter-associatif¹⁵². La coordination interne de l'accompagnement est donc diffuse et s'effectue au cas par cas.

¹⁵⁰ Il s'agit ici de l'OPCA *Uniformalion*.

¹⁵¹ Ainsi, un voyage à l'étranger, une année sabbatique, une activité bénévole sont prises en compte comme des compétences transférables dans l'emploi.

¹⁵² Ceci est souligné par l'ancien responsable éco-construction : « *C'était informel, toujours informel. Il y a une seule fois où on l'a fait de manière formelle et ça n'a pas pu continuer parce que c'était pour une personne qui est bénévole avec X (jardinier), c'était pour mon projet bois. C'est une personne qui a le diplôme élagueur et qui était élagueur avant, que j'aurais bien voulu intégrer au projet bois pour qu'il m'aide à savoir quel type de bois utiliser, comment on peut le récupérer, etc. Donc, on a fait une réunion formelle avec (l'association de lutte contre le sida) pour voir comment on pouvait l'intégrer et il se trouve que cette personne avait des handicaps trop lourds pour pouvoir gérer cette activité-là. Mais formellement, c'est la seule fois où j'ai pu*

3.3.2.1.2. Coordination externe

L'accompagnement s'effectue en complémentarité avec les autres acteurs de l'action sociale, à travers l'articulation des différents rôles entre l'accompagnant de l'association de lutte contre le sida et les assistantes sociales des CCAS, par exemple. La réussite de coordination externe de l'accompagnement est un enjeu important. Il réside dans l'identification et de la définition des rôles de chaque opérateur dans le processus d'accompagnement¹⁵³. L'accent est mis sur la dimension complémentaire et partenariale de l'action des différents intervenants, en dissociant les domaines de l'accompagnement social et de l'accompagnement professionnel.

Des dynamiques similaires s'observent avec les acteurs du handicap ou les médecins du service des Maladies Infectieuses et Tropicales de l'hôpital, devenus au fil du temps des prescripteurs du collectif associatif :

« J'en ai discuté avec mon médecin, celui qui s'occupe du HIV. Et je lui disais qu'il serait peut-être temps que je retrouve une activité, pour, je ne sais pas, me sentir un peu mieux (...). Il m'a remis un prospectus de l'association. Là, j'ai appelé et puis on a pris contact et puis voilà, c'est parti comme ça. » (Entretien, PvVIH, aide cuisine-2, T2).

En effet, en 2010, les liens avec le monde médical sont consolidés et permettent l'orientation par les médecins de PvVIH en demande de retour à l'emploi vers l'association de lutte contre le sida. Le médecin VIH est un des prescripteurs de l'association de lutte contre le sida.

travailler avec (l'association de lutte contre le sida), sinon c'était toujours de manière informelle, on discute entre deux couloirs. » (Entretien, ancien responsable éco-construction, T2).

¹⁵³ Le cas de la coordination de l'accompagnement avec les assistants sociaux est décrit par le conseiller socioprofessionnel de l'association de lutte contre le sida : « *Le premier pas, c'est le lien entre deux professionnels, et là en l'occurrence, des professionnels du secteur social. De toute façon, moi j'aime bien me mettre en lien si la personne est déjà suivie par une AS (Assistante Sociale) de secteur, ou autre, il faut organiser une rencontre tripartite, pour voir ce que chacun a lancé comme travail, que l'on se répartisse les champs d'action, où là, on identifie bien : l'AS, elle va prendre en charge toute la question purement sociale, logement, toutes ces choses-là, et puis moi je vais plus me charger de toute la question professionnelle, d'avancer la demande de RQTH, la construction du projet professionnel et si je repère un truc qui est problématique au niveau social, je l'appelle. C'est une répartition du travail, c'est une reconnaissance. Dire : « Voilà, vous, vous travaillez sur tel domaine, moi je complète votre boulot et vous complétez mon boulot par ce que vous faites, en travaillant sur la question professionnelle et comme ça on va pouvoir avancer plus vite. » (Entretien, CIP-1, T2).*

Aussi, les acteurs de l'emploi et de la formation sont les partenaires de la coordination externe de l'accompagnement au collectif inter-associatif. Les cas de la mission locale pour l'accompagnement des « jeunes »¹⁵⁴ et de Cap emploi en ce qui concerne la sphère du handicap¹⁵⁵, doivent être soulignés.

Le Cap Emploi est un partenaire privilégié du collectif inter-associatif. En effet, les personnes bénéficiaires de la RQTH sont suivies par Cap Emploi avant leur embauche, puis, des réunions régulières avec les acteurs associatifs (déjeuners sur le site) permettent de faire le point du suivi dans l'emploi. Le conseiller socioprofessionnel de Cap Emploi rapproche le collectif inter-associatif du milieu de travail protégé, à l'image des Entreprises Adaptées (EA) ou des Établissement et Services d'Aides par le Travail (ESAT)¹⁵⁶. Selon lui, il est plus facile de coordonner l'accompagnement avec ce type d'acteur qu'avec les entreprises privées :

« C'est bien un fonctionnement associatif avec des regroupements d'associations et avec le côté engagement, investissement personnel, tout cet aspect-là, on n'est pas dans une entreprise classique

¹⁵⁴ Voir le Rapport de Bertrand Schwartz de 1981 sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, qui donna ensuite naissance aux Mission Locales et au Permanence d'Accueil d'Informations et d'Orientations (PAIO) en 1982. Cf. SCHWARTZ B., 1994, *Moderniser sans exclure*, La Découverte, Paris.

¹⁵⁵ La montée actuelle de la notion de dépendance dans les débats publics amène à s'interroger sur les modalités d'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi. « *Les récits des difficultés administratives des personnes handicapées dont les difficultés quotidiennes ne changent pas, mais qui sont confrontées à des seuils institutionnels, sont légion, qu'il s'agisse du passage à l'âge adulte ou du passage à la vieillesse. Il faut donc penser les difficultés quotidiennes comme un tout, sans pour autant remettre en cause les politiques spécifiques en direction de l'emploi et de la scolarité des personnes handicapées.* » (Weber, 2011, p.49-50). Cf. WEBER F., 2011, *Handicap et dépendance. Dramas humains, enjeux politiques*, CEPREMAP, éd. Rue d'Ulm, Presses de l'école normale supérieure.

¹⁵⁶ Le conseiller Cap Emploi décrit l'évolution actuelle de son métier. Les Cap Emploi sont soumis aux obligations de leur tutelle, l'AGEFIPH, en terme de placement quantitatif à l'emploi : « *C'est dans le métier en lui-même. Il évolue plus vers un traitement quantitatif plutôt que qualitatif avec des actions en disant : « voilà, il y a l'action donc il faut trouver tant de personnes pour faire cette action-là, telle action c'est tant d'heures, il faut rentrer trente personnes en accompagnement chaque année, il y a tant de sorties à faire. On est plus sur un traitement mais que toute structure connaît, entreprise privée ou autre et on va vers un fonctionnement en effet de plus en plus entreprise privée avec des objectifs quantitatifs à atteindre et ça, ça induit en effet, dans notre métier aujourd'hui, qu'on tente par la pratique de réajuster des choses* » (Entretien, conseiller Cap Emploi, T2). Une logique de quantification détermine le fonctionnement de Cap Emploi, comme le met en avant ce conseiller professionnel. Cette logique consiste à l'importation de normes de gestion de la sphère de l'entreprise privée aux modalités de fonctionnement d'organismes publics ou parapublics. Elle est appelée « Nouvelle gestion publique » (*New Public Management*) (Vaillancourt, 2008, p.16). Voir également : BOUQUET, B., JAEGER M., SAINSAULIEU I. (dir.), 2007, *Les défis de l'évaluation en action sociale et médico-sociale*, Dunod, Paris ; LAVILLE J.L., GLEMAIN P. (dir.), 2009, *L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion*, Desclée de Brouwer, Paris.

avec aussi, du coup, des gens qui ont des idées à défendre et qui croient en des choses et qui veulent monter des projets et qui sont très à l'écoute des personnes, de leurs difficultés, de ce qu'ils peuvent apporter et donc avec des organisations à trouver pour les personnes handicapées, intéressantes en fonction de leurs difficultés, des temps de travail adapté, des organisations de travail aussi, donc qui étaient pour nous très facilitant. On était et on est avec le collectif, malgré tout, sur une entreprise plus proche de ce qu'on peut attendre d'un milieu protégé de travail puisqu'on pouvait très bien dire au collectif, voilà on vous présente cette dame-là mais elle ne peut travailler que vingt-deux heures et le mercredi, il faudrait mieux qu'elle garde ses enfants et à la limite, elle est mieux le matin que l'après-midi donc il faudrait si possible organiser les horaires. Voilà, on pouvait partir de la personne pour essayer d'organiser l'emploi. Parce que malgré tout dans une entreprise privée, c'est plutôt l'inverse. L'entreprise va venir vers nous pour un besoin. On va essayer d'y répondre. On peut aussi intervenir sur certains leviers mais beaucoup moins facilement qu'avec le collectif. » (Entretien, conseiller Cap Emploi, T2).

Aussi, l'entretien réalisé auprès d'un salarié de la mission locale montre qu'elle est également un partenaire privilégié du collectif particulièrement pour la mise en place des Contrats d'Accompagnement à l'Emploi (CAE) Passerelle concernant les jeunes salariés du collectif :

« Ils m'ont appelé un jour et ils m'ont demandé si c'était possible de mettre en place un CAE passerelle avec l'association. Donc, j'ai dit que c'était possible, bien sûr et du coup, on a signé 3 contrats chez eux. » (Entretien, CIP-secteur entreprise, Mission Locale, T2).

L'implantation du collectif inter-associatif sur son territoire permet la coordination externe de l'accompagnement vers l'emploi. Les opérateurs du SPE identifient le collectif comme un prestataire de qualité en terme d'accompagnement dans et vers l'emploi.

3.3.2.2. Insertion et création d'activités économiques

3.3.2.2.1. Insertion et prises de risque

Cet espace associatif crée un espace d'insertion spécifique qui ne semble pas répondre aux normes classiques de l'insertion tel que l'entend la politique de l'emploi en terme de sortie vers l'emploi durable. En effet, la construction de ces

parcours dans cet espace associatif semble différente de ce que l'on peut constater, par exemple, dans les SIAE (Gianfaldoni, Petit, 2011).

« Au début, quel que soit le profil, les gens étaient orientés vers l'emploi vers le collectif. Je pense que ça répondait aussi aux objectifs que s'était donnés l'asso' d'insérer professionnellement les personnes atteintes du VIH. Donc, la question ne se posait pas, on faisait avec et on voyait où on pouvait la mettre. » (Entretien, ancien coordinateur association d'économie solidaire, T2).

L'accroissement rapide des embauches au fil des cinq années d'existence du collectif inter-associatif signale des modalités d'accompagnement particulières qui ne sont pas dépourvues de failles. En effet, à première vue, le mode de fonctionnement des recrutements semble basé sur un effet d'opportunités des aides publiques liées à l'emploi et au handicap (nouveaux contrats aidés, plan AGEFIPH) et enclenche les embauches dans l'urgence sans qu'une réflexion en amont n'ait vraiment eu lieu sur la définition des profils de poste. Ces aspects rendent difficile la gestion des ressources humaines. Or, il faut revenir aux racines de la méthode d'intégration développée par les administrateurs du collectif inter-associatif solidaire pour comprendre ces modalités de construction des parcours.

En effet, les administrateurs s'inscrivent dans une démarche au long cours concernant leur stratégie de recrutement et le choix des profils des salariés. Il s'agit en effet de construire un poste de travail en projetant le salarié embauché dans une dynamique de long terme, en partant de ses souhaits, de ses potentiels et de ses expériences antérieures. La veille juridique des dispositifs publics d'emploi et des financements permet d'optimiser leurs utilisations et de les déclencher au service de la construction des parcours. Ces caractéristiques, qui ne peuvent d'emblée être comprises par les salariés nouvellement recrutés, ont néanmoins un caractère inquiétant, y compris pour les responsables salariés :

« J'ai vu une vague d'accroissement lors de notre première intervention au festival X (2007) où il avait dû y avoir six embauches en même temps alors qu'on était en difficulté financière. Je n'ai pas vraiment compris. Et X (le président de l'association d'économie solidaire) me disait un ou deux mois auparavant : « Tu vas être coordinateur, on va faire ça » et comme je n'avais aucune visibilité j'avais dit oui. Donc, le 1er (du mois) tous les contrats sont arrivés alors que je n'avais pas été consulté au préalable, donc j'ai été un peu étonné aussi des méthodes, mais je les ai comprises depuis ou en tout cas, je m'en suis accommodé. Donc, j'ai été vraiment étonné de cette première

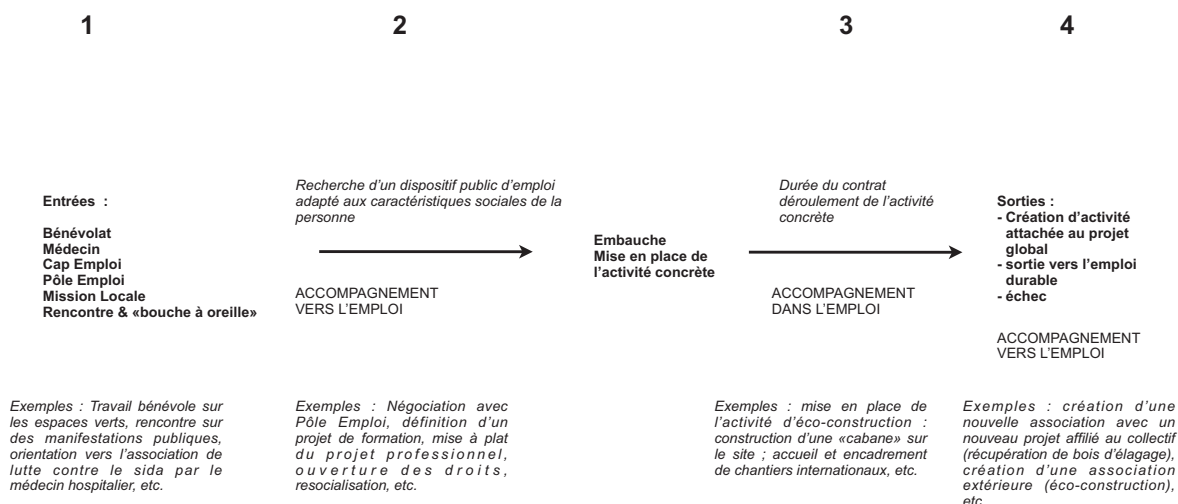
vague de recrutement. » (Entretien, ancien coordinateur association d'économie solidaire, T2).

Les contrats aidés présentent une opportunité saisie par les acteurs associatifs pour construire les parcours d'emploi. Les changements des politiques d'insertion en la matière impliquent parfois des recrutements en urgence en fonction de la prise en charge publique du coût des contrats. Si le collectif s'appuie fortement sur ces aides publiques, il est dans le même temps sollicité comme opérateur de l'accompagnement par les acteurs du Service Public de l'Emploi et de Cap emploi qui s'appuient sur ce relais pour favoriser l'emploi sur le territoire. Or, la stratégie offensive de création d'emploi et de nouvelles activités économiques présente une prise de risque pour la stabilité financière de la structure. Cette prise de risque est source d'inquiétude pour les salariés. Elle est soulignée comme une faiblesse interne par Yves Bonny : « *Le choix d'engager certaines activités qui ne sont pas proportionnées aux ressources disponibles (...) constituent dans le contexte une importante prise de risques* » (Bonny, Banovitch, 2013, p.90).

3.3.2.2.2. Spécificité du processus d'accompagnement dans et vers l'emploi

Le schéma ci-dessous présente le collectif comme le lieu du déroulement de parcours professionnels, à travers la grille de lecture de l'accompagnement dans et vers l'emploi (Defalvard et *al.*, 2008 ; Balzani et *al.*, 2008). Les étapes ne sont pas aussi linéaires dans la réalité mais ce modèle typifie la construction des « parcours d'insertion » dans cet espace associatif.

SCHEMA N°3 : L'ESPACE ASSOCIATIF COMME SUPPORT D'ACTIVITES ET DE PARCOURS



1 → 2

L'entrée dans le collectif inter-associatif se fait le plus souvent suite à des échanges ou des rencontres informelles. Elle peut également être le fait d'une orientation par le médecin, par Pôle Emploi, Cap Emploi ou la Mission Locale. À partir du moment où le premier contact avec la structure est pris, les acteurs associatifs entament une réflexion à propos du montage financier adéquat du poste de travail en même temps qu'ils définissent avec la personne son projet professionnel et les missions qu'elle souhaite développer dans son travail. Une fois le montage financier opérationnel fixé, l'embauche a lieu. Les pratiques d'accompagnement menant à ce poste sont de l'ordre d'un accompagnement vers l'emploi, du premier contact à la prise de poste.

2 → 3

Un fois l'embauche effectuée, l'activité concrète définie avec le nouveau salarié peut se dérouler. L'exemple qui illustre le mieux cette activité concrète peut-être le chantier d'éco-construction lancé en 2008 par l'association d'économie solidaire. Celui-ci a donné lieu à plusieurs chantiers, comme la construction d'une cabane entièrement éco-construite. Différentes équipes ont participé à ce projet fédérateur. Il devint dans le même temps support au développement d'activités concrètes supplémentaires, comme des sessions de formation ou de sensibilisation à l'éco-construction auprès d'écoliers, de collégiens ou de jeunes déscolarisés logés en foyer. L'accompagnement qui s'opère à ces étapes du parcours est de l'ordre de l'accompagnement dans l'emploi. En effet, le déroulement de l'activité concrète engage un processus d'accompagnement et d'apprentissage par la pratique du travail (apprentissage sur le tas), piloté par les responsables d'activités et par les administrateurs des associations, qui parallèlement à l'intégration collective dans le travail, poursuivent avec la personne un *coaching* personnalisé concernant le déploiement du projet concret et du projet professionnel futur.

PHOTO N°2 : LE PROJET ECO-CONSTRUCTION



3 → 4

Durant le contrat de travail, l'accompagnement vers l'emploi consiste en du *coaching* personnalisé mené par les administrateurs des associations d'une part, et en des conseils délivrés par les conseillers socioprofessionnels de l'association de lutte contre le sida d'autre part. Plusieurs projets peuvent émerger. Le temps de l'accompagnement vers l'emploi n'est pas cantonné au temps du contrat dans la mesure où le salarié pourra rester, à l'issue de son contrat, en lien avec le collectif inter-associatif solidaire s'il souhaite développer son propre projet dans ce cadre. Ainsi, on peut noter l'exemple d'un ancien salarié électricien (programme énergie solidaire) ayant pour projet de créer au sein du collectif inter-associatif une ressourcerie sociale sur le modèle des entreprises d'insertion du réseau Envie¹⁵⁷. Également, le projet de création d'une activité économique d'insertion à partir de la récupération et du recyclage de bois d'élague présente une illustration du type de projet qui peut émerger du passage dans le collectif inter-associatif solidaire. Enfin, les sorties du collectif inter-associatif peuvent aussi être de l'ordre de l'embauche dans un organisme totalement extérieur à la structure inter-associative, comme c'est le cas pour l'ancien coordinateur de l'association d'économie solidaire qui fut, à la suite des quatre ans passés dans la structure, recruté au poste de directeur du service des CCAS d'une communauté de communes voisine. Les sorties du collectif peuvent également présenter dans un premier temps un échec, c'est à dire une période de chômage ou d'inactivité. Ces situations ont pour la plupart trouvé des issues autres que celle du chômage de longue durée, du fait des capacités développées par les personnes lors de leur passage salarié dans l'une des associations.

¹⁵⁷ Voir TROUSSICOT J., 2006, « La fédération Envie, l'insertion par l'écologique », *Interdépendances*, n°61, avril. Les structures Envie récupèrent, recyclent et revendent des appareils électroménagers. La fédération Envie rassemble 39 associations indépendantes et délivre des contrats de licence et de qualité. La fédération fonctionne comme une tête de réseau. Chaque structure Envie appartient à la fédération, elle lui paie une adhésion et lui reverse 3 % de ses produits. La première association Envie a été créée à Strasbourg il y a trente ans.

3.3.2.2.3. Un système d'interdépendance

L'accompagnement dans et vers l'emploi du collectif inter-associatif prend la forme d'un système dans lequel les activités concrètes développées ont un lien les unes avec les autres. Ce système d'activités économiques solidaires, nécessairement reliées entre elles, est au service du développement des parcours individuels.

Par exemple, le service restauration biologique est indissociable des conseils en nutrition délivrés par une des salariés de l'association d'économie solidaire. L'activité de restauration fait également l'objet de sensibilisation à l'alimentation biologique pour des classes d'écoliers. Aussi, le projet d'éco-construction conduit à multiplier les animations pédagogiques sur le site et ouvrent ainsi des perspectives de nouvelles alliances avec de nouveaux partenaires. La même logique est observable à partir d'autres supports concrets comme le four solaire ou le programme d'énergie solidaire, consistant à éclairer des décors de Noël à partir d'un système de pédalier et de dynamo. D'un autre côté, le fait de travailler sur l'agriculture biologique conduit à une réflexion globale sur la question des semences interdites, à la création d'une AMAP en 2009 par un groupe de salariés et à la mise en place d'un marché hebdomadaire sur le site.

L'ensemble de ces activités concrètes reliées aux dynamiques de développement durable s'ajuste au principe de non-discrimination que s'est fixé le collectif inter-associatif et au programme d'insertion des PvVIH dans l'emploi.

La dimension individuelle et la dimension collective de l'accompagnement sont en fin de compte étroitement liées car le projet professionnel individuel de la personne ne se construit pas dans l'espace fermé de la relation d'accompagnement lors d'entretien mais dans le cadre collectif du déroulement des activités concrètes¹⁵⁸. Enfin, la dimension collective de l'accompagnement est d'un autre côté complétée par le *coaching* personnalisé assuré par les administrateurs. L'accompagnement du collectif inter-associatif détient donc une dimension

¹⁵⁸ Ceci correspond à l'esprit des expériences pionnières en matière d'insertion initiés par des travailleurs sociaux à la fin des années 1960 (Eme, 2005).

collective ancrée dans les pratiques de travail. C'est la mise en place d'activités concrètes de travail qui est support à l'accompagnement. Si l'entrée dans la structure s'effectue par le biais d'un accompagnement classique lors d'entretiens avec un conseiller socioprofessionnel, celui-ci devient collectif à partir du moment où la personne est embauchée dans l'une des structures du groupement associatif.

Les relations salariales tissées à travers ce système sont ancrées sur des valeurs de solidarité dont l'expression s'inscrit dans la convivialité au travail, brouillant les frontières entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle. Les relations entre salariés et les relations aux responsables tissent de ce fait un contexte d'accompagnement à travers lequel les dimensions affective et amicale font partie du processus d'intégration sociale et professionnelle. L'échange entre pairs et les temps informels dans le travail sont également des éléments de la dynamique d'accompagnement.

Ce système d'interdépendance exige la permanence de la solidarité¹⁵⁹ au sein du collectif. Ceci est rendu possible par un accord sur des valeurs communes axé sur ce principe¹⁶⁰.

¹⁵⁹ On se réfère aux différents volets de la définition de la solidarité proposés par Jean-Louis LAVILLE. Cf. LAVILLE J.-L., 2006, « Solidarité », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Folio Actuel, Paris, pp.609-618.

¹⁶⁰ Ceci est souligné par la responsable du service de la restauration : « *Les valeurs partagées ? La solidarité. Je le dis en premier parce que solidarité dans la mesure où tu sais que j'ai perdu mon mari et donc je l'ai vu et je le vois tous les jours. Une solidarité dans le geste du quotidien, vraiment la solidarité, c'est quelque chose... Dans le travail, parce qu'en fait la première semaine où j'ai repris, on était embêtés. Par exemple, justement, on s'est retrouvé avec beaucoup de travail la première semaine, avec des gens qui étaient malades, etc. Et les gens des autres services sont venus aider spontanément. Donc, c'est pour ça, je le dis, la solidarité* » (Entretien, responsable cuisine, T2).

3.4. Les fondements des pratiques d'accompagnement

3.4.1. Des pratiques discursives

3.4.1.1. Délibération associative et revendications collectives

Le collectif associatif est un espace de délibération où se construisent des revendications collectives.

Tous les six mois, est mise en place une réunion globale formelle avec l'ensemble des salariés des associations. C'est l'occasion d'enclencher une démarche participative dans la gouvernance. Les entrées et sorties étant nombreuses, ces réunions permettent de dresser des bilans et de réunir l'ensemble des salariés autour d'une même table. Les départs en formation, les activités en cours, les projets à construire, les problématiques financières sont abordés lors de ces moments de vie associative.

Début septembre 2010, lors de l'une de ces réunions générales, une des thématiques abordées fut la participation éventuelle du collectif inter-associatif aux manifestations contre la réforme du régime des retraites¹⁶¹. La dimension militante façonne alors ici le débat quand la délibération débouche sur la décision de construire une banderole commune au collectif inter-associatif, avec affichée « *L'économie peut asservir l'Homme* », pour la manifestation du lendemain.

La dimension militante prend ici le pas sur la dimension salariale puisque la question de savoir si cette participation à la manifestation s'exerce sur le temps de travail des salariés du collectif inter-associatif n'est pas posée. Les frontières entre engagement militant et salariat sont floutées, faisant écho à une forme de militantisme salarié revendiqué généralement par les acteurs associatifs de la lutte contre le sida. Yves Bonny analyse cette tension comme un conflit entre la fonction d'employeur de l'association et le terrain militant sur lequel se lient des

¹⁶¹ Mouvements sociaux de l'été - automne 2010 qui rassemblèrent plusieurs millions de personnes dans la rue contre la réforme du régime des retraites, prévue par le gouvernement de François Fillon (2007-2012).

relations relevant de « *l'interpersonnel et de l'intra-subjectif* ». (Bonny, Banovitch, 2013, p.80).

Ces réunions ont également pour objectif de souder les équipes entre elles et de co-construire une identité commune. Chaque salarié est invité à s'exprimer sur l'étape à laquelle il est arrivé pour mener à bien son projet. Dans le cas de la réunion du 2 septembre 2010, une certaine timidité caractérise la participation des salariés. Cette volonté de participation s'exprime comme un objectif à atteindre, un processus qui doit sans cesse être amélioré.

« Moi, la gouvernance participative, j'y crois, j'y crois à fond. (Le collectif inter-associatif) propose une méthode de gouvernance participative, bien, mais on ne va pas jusqu'au bout. Les réunions de salariés, c'est cherchons plutôt vite fait que plutôt à vraiment tirer les fruits et à mon avis il n'y en a pas assez. Des réunions de pôles, il devrait y en avoir, il n'y en a pas. » (Entretien, ancien responsable éco-construction, T2).

L'idéal de participation, comme un « idéal de démocratie directe » (Bonny, Banovitch, p.79), est partagé par tous les responsables associatifs mais celle-ci est difficile à mettre en place en pratique¹⁶². Par-delà les délibérations successives, le collectif inter-associatif a connu de nombreuses crises internes, notamment au début de l'année 2010, face aux difficultés financières que rencontraient les associations fondatrices.

¹⁶² Sur cet objectif de participation poursuivi par les acteurs associatifs, le concept de *parité de participation* construit par la philosophe Nancy Fraser s'avère utile pour qualifier cet idéal : « Selon cette notion, la justice requiert des dispositions sociales telles que chaque membre (adulte) de la société puisse interagir en tant que pair avec les autres. Pour que la chose soit possible, il est nécessaire – mais pas suffisant – que soient établies des normes formelles standard d'égalité juridique. Et il faut qu'au moins deux conditions additionnelles soient remplies. Il faut d'abord que les ressources matérielles soient distribuées de manière à assurer aux participants l'indépendance et la possibilité de s'exprimer. J'appelle cela la condition « objective » de la parité de participation, qui bannit les formes d'inégalité matérielle et de dépendance économique qui font obstacle à la parité de participation. Sont donc bannies les dispositions sociales qui institutionnalisent le dénuement, l'exploitation et les fortes disparités dans la fortune, le revenu et le temps de loisir, lesquelles dénie à certains les moyens et les chances d'interagir en tant que pairs avec les autres. L'autre condition, que j'appelle « intersubjective », suppose que les modèles institutionnalisés d'interprétation et d'évaluation expriment un égal respect pour tous les participants et assurent l'égalité des chances dans la recherche de l'estime sociale. Cette condition bannit les modèles culturels qui déprécient systématiquement certaines catégories de personnes et les qualités qui leur sont associées. Sont donc bannis les modèles institutionnalisés de valeurs qui dénie à certaines personnes le statut de partenaires à part entière dans l'interaction sociale, que ce soit en leur attribuant une différence excessive par rapport aux autres ou en ne reconnaissant pas leurs caractères distinctifs. » (Fraser, 2005, p161-162).

« Les clashes et les difficultés de trésorerie sont étroitement liés, c'est un état de fait. Après, il pouvait y avoir d'autres clashes alors que la trésorerie était un peu moins tendue, mais les gros clashes sont liés à la trésorerie. En fait, je me suis fait une raison. La première vague, je l'ai très mal vécu, j'ai dit : « merde, j'ai pris un appart. Je pensais avoir une visibilité de deux ans et au bout de 6 mois on me dit que ça va peut-être tomber à l'eau ». Donc, super anxiogène dans un premier temps. » (Entretien, ancien coordinateur association d'économie sociale et solidaire, T2).

Face à ces difficultés, le groupement a dû se structurer et se hiérarchiser : début 2010, les responsables ont décidé de mettre en place un comité de direction hebdomadaire et un système de référents des salariés, ainsi qu'un fonctionnement par pôles d'activité.

Le comité de direction est le lieu de discussions contradictoires intenses, révélant la dimension idéale et politique du collectif inter-associatif, ainsi que la dimension affective des interactions. La délibération est également au centre de l'ensemble des Conseils d'Administration des différentes associations, qui se réunissent de manière régulière. La pression financière et l'impression d'avancer sans garde-fou transforment ces réunions du comité de direction en moments où les passions s'enflamment et où une position commune est difficilement atteignable.

« C'est très difficile. Du coup, c'est pas facile de se placer un petit peu en arrière. Faut accepter que c'est comme ça. De toute façon il y aura toujours ça (...). Ça c'est une partie difficile à... À gérer. Je pense que c'est pas gérable, pour dire vrai. C'est une donnée, voilà. C'est un paramètre qui est là. (...). Parce que les gros coups de colère dans les réunions on en a vus, moi j'en ai vus, ça pour moi c'est dur, c'est terrible, c'est terrible (...). Vraiment ces éclats de voix, ça c'est dur. Ça, c'est très très dur. » (Entretien, adjointe responsable restauration, membre du comité de direction, T2).

Force est de constater que depuis sa création, le collectif inter-associatif est dans une autoréflexion constante sur sa structuration et sur son organisation. La réflexivité a une place très importante dans le déroulement des pratiques. Elle est une caractéristique centrale du collectif inter-associatif et elle est entendue comme

le résultat de « *compétences collectives* » acquises « *à travers l'hybridation qu'il favorise entre différents types de savoirs*¹⁶³ » (Bonny, Banovitch, 2013, p.89).

Les discussions sur la place du travail dans l'organisation sociale, sur le rôle des politiques d'emploi ainsi que sur la dénonciation de leur défaillance sont sans cesse mises en avant lors de ce type de réunion. « *C'est la première fois dans l'histoire que l'on se retrouve avec un gouvernement qui ne gouverne pas* »¹⁶⁴. Le collectif inter-associatif tend à être en quête de sens, que ce soit au niveau de la nature de ses activités ou au niveau des relations salariales tissées. Un sentiment d'impuissance face à l'instabilité des politiques d'emploi est perceptible lorsque les déficits financiers s'accumulent. Cette situation donne une teneur revendicative à ces réunions. Lorsque l'on questionnait lors d'un entretien le directeur du collectif inter-associatif solidaire à propos des difficultés qu'il pouvait rencontrer dans l'exercice de son métier, voici ce qu'il nous répondait :

« Le manque de moyen dans l'associatif, clairement. C'est ça, le plus dur c'est d'arriver à gérer avec des budgets qui diminuent et puis on le voit là, dans le contexte actuel, en plus pas favorable du tout aux moyens que l'on met en place, c'est-à-dire jouer sur les politiques de l'emploi, *mais quand il n'y a plus de politique de l'emploi, ça devient assez compliqué à gérer.* » (Entretien, directeur, T2, nous soulignons).

3.4.1.2. Logique du défi

L'effet de cette posture sur les pratiques d'accompagnement est qu'elles prennent la forme de ce que nous appelons la logique du défi. En effet, n'étant pas officiellement reconnu par les acteurs publics locaux et se présentant comme une « alternative » aux cadres légaux de la politique d'emploi, le collectif inter-associatif revendique, par-delà le débat, d'autres approches du travail et de l'emploi, d'autres manière d'appréhender l'insertion. Cette autre manière d'appréhender l'insertion peut être qualifiée de logique du défi. Elle implique les

¹⁶³ Ces différents types de savoir ont été mis en avant précédemment dans la présentation par Xavier Godinot de l'approche de Joseph Wresinski (2008).

¹⁶⁴ Notes de terrain de la réunion générale des salariés du 2 septembre 2010, propos tenus par le président de l'association d'économie solidaire.

salariés dans des processus d'insertion visant un dépassement de soi, les obligeant, pour se réaliser, à adhérer aux objectifs généraux de l'organisation :

« C'est comment on les met dans une position de défi mais comment on l'accompagne ce défi là. Ça marche quand même à 80 % mais c'est quand même un peu aléatoire. » (Entretien, présidente, T2).

Cette logique se fixe à un point d'articulation entre le défi personnel et le défi social. En effet, le fonctionnement particulier de ce collectif inter-associatif et la trajectoire individuelle de ses responsables impliquent un nécessaire engagement dans le travail de l'ensemble des salariés. Les effets positifs sur l'emploi peuvent être questionnés. En effet, la logique du défi peut être un facteur de fragilisation de la personne dans le travail, lorsque l'encadrement n'est pas formalisé, traduisant des situations d'échec :

« Ce qui peut perdre aussi la personne dans son parcours, pour prendre l'exemple d'une personne qu'on accompagne où on essaie de faire coïncider son projet professionnel avec une création d'activité sur le site, c'est quand même à la personne elle-même de mettre en place toute cette activité alors que le souhait de la personne ça serait plus d'arriver et que l'activité soit déjà en place, d'autant plus que cette personne est en reconversion professionnelle. Donc, si la personne n'a pas toutes les billes pour monter ça, ça peut la perdre, très vite ça peut être déstabilisant et décourageant. » (Entretien, CIP-1, T2).

Cependant, lorsque la personne accompagnée dans son parcours relève cette logique du défi, en s'inscrivant dans une logique de formation et de qualification ainsi qu'en activant une démarche militante, les effets positifs sur l'acquisition de savoirs faire et de compétences sont vérifiés, au regard de la réussite des formations engagées et des sorties du collectif inter-associatif vers l'emploi durable.

« C'est vraiment énorme, parce que moi, de moi-même, jamais je me serais dit que j'aurais pu faire cette formation. » (Entretien, PvVIH en parcours, ancienne chargée de projet, T2).

La logique du défi s'incarne dans des relations de confiance durables. Elle tient particulièrement à au moins deux traits importants relevant de ce qui peut être présumé comme une situation d'échec.

3.4.1.3. Situation d'échec ou droit à l'erreur ?

Le droit à l'erreur dans le processus d'apprentissage du métier est un élément important du processus d'accompagnement. Cet aspect est relié à la délibération effective au sein des différentes associations.

Premièrement, appuyons nous sur un exemple : la situation est celle d'une personne « en parcours » accédant à un poste à responsabilité dans l'association d'économie solidaire et amenée à défendre des positions lors d'une réunion avec des partenaires potentiels. La situation est celle d'une négociation de financement et de la défense d'un projet innovant par l'argumentation. Cette personne ressent après cette réunion qu'elle n'a pas trouvé les mots justes pour défendre le projet et qu'elle n'a pas employé la bonne stratégie. La négociation n'a pas abouti dans un sens favorable au projet. Dans ce cas, il n'y a pas de sanction à son égard. Autrement dit si la personne se pense en échec, il n'y a pas ensuite de critiques à son encontre formulées par ses responsables¹⁶⁵. Cet élément permet un apprentissage effectif des différents rôles à prendre dans les processus de négociation. Le fait que la personne soit mise en position de dépasser son appréhension lors d'une situation redoutée et qu'elle ne soit pas critiquée pour la manière dont la situation s'est déroulée constitue un droit à l'erreur qui forge un des piliers de l'accompagnement du collectif inter-associatif. En ce sens, le collectif est assimilé à une école du militantisme situé dans une « *démocratie d'apprentissage* » (Schwartz, 1994).

Deuxièmement, les situations d'échec que l'on peut constater dans la construction des parcours demandent à être analysées différemment. Elles sont entendues par les responsables associatifs comme autant de moyens de développer des « capacités à rebondir » sur le plus long terme. En effet, si nous constatons que des salariés du collectif sont à un moment donné en situation d'échec dans leurs

¹⁶⁵ Ce type de situation est résumé par le responsable de l'éco-construction sur le site, alors âgé de 27 ans : « *Il y a cet avantage du collectif c'est qu'on ne m'a jamais engueulé quand dans les premières réunions je disais des bêtises. On m'a dit ce qu'il ne fallait pas dire. Donc c'est plus dans l'initiation et l'apprentissage. On ne va pas te blâmer si tu as dit une bêtise, même si c'était dans une grande réunion, au contraire, on va te faire retourner à la charge pour faire mieux. Et ça, c'est quelque chose typique du collectif qui est bien.* » (Entretien, ancien responsable éco-construction, T2).

missions, on remarque que ces derniers développent par la suite ces « capacités à rebondir » en valorisant l'expérience passée ou le diplôme obtenu dans ce cadre. On observe donc qu'à terme, pour les salariés sortis en situation d'échec du collectif inter-associatif, l'échec passé se transforme en atout en termes de remobilisation professionnelle et de valorisation de nouvelles compétences sur le marché du travail, sur des temps variables. Ce point interroge plus généralement la durée des contrats dits d'insertion (contrats aidés). Ces constats démontrent donc des objectifs d'insertion atteints faisant du collectif inter-associatif un lieu transitoire et de passage qui agit comme un tremplin vers l'emploi, celui-ci n'étant pas toutefois limité dans le temps.

Ces démarches d'accompagnement se situent dans le sillon de l'éducation populaire (Lima, Rouxel, 2011) et de la pédagogie de l'opprimé, remettant en lumière une éducation « par et pour le peuple » développée par Paulo Freire et Augusto Boal. Selon les mots de Paulo Freire, il s'agit de « *promouvoir chez le peuple touché par une action éducative une conscience claire de sa situation objective.* » (Chatelain, Boal, 2010, p.24).

Lorsque nous observons les interactions entre acteurs associatifs dans le quotidien, on constate que la démarche entreprise s'inscrit clairement dans une posture militante. Ce positionnement provient selon nous de la délibération constante à l'intérieur de l'organisation, conjuguée à la trajectoire individuelle des acteurs qui la portent.

3.4.2 Engagement et insertion

3.4.2.1. Typologie des engagements

De multiples trajectoires et identités se croisent au sein de ces associations. Chacune de ces trajectoires, d'une manière ou d'une autre, trouve à exprimer un engagement dans le cadre de cet espace de travail. Que ce soit du côté des responsables associatifs ou des personnes en parcours, on constate diverses formes de militantisme à l'œuvre dans les pratiques de travail et dans les discours.

L'espace associatif d'insertion ici constitué aurait pour souche commune l'engagement militant et une démarche protestataire (Fillieule, 1994). Cet engagement a pour corollaire d'impliquer une obligation à s'investir, à être maître de son projet. La logique du défi qui façonne les accompagnements semble le démontrer. Les revendications exprimées sont de plusieurs types. L'idée de « travailler autrement » se retrouve majoritairement dans les discours. Expérimenter des modes de fonctionnement organisationnel innovants est aussi un aspect au cœur des préoccupations de ces acteurs. Revendiquer la transformation de la gestion du soin et de la maladie en compétence transférable sur le marché du travail est également un moteur de l'engagement (Lhuillier *et al.*, 2010).

Il y a plusieurs formes d'engagements qui s'expriment dans cet espace associatif. Nous pouvons en distinguer trois, sans pour autant nier qu'il en existe sûrement beaucoup plus :

Premièrement, l'engagement de longue date et le militantisme inscrit dans la lutte contre le sida trouve sa raison d'agir dans la perte de proches due à l'épidémie et dans l'histoire même de la maladie sida. Ce type d'engagement se trouve particulièrement chez les « anciens », les initiateurs du collectif inter-associatif.

« On se l'est pris en pleine gueule et puis c'est aussi le reflet d'un art de vivre entre guillemets. On a vécu d'une certaine façon une période et qu'on a payé très cher. Notre génération l'a payé. C'est peut-être idiot mais moi, je me sens un devoir d'œuvrer là-dedans par rapport aux amis que j'ai perdus, par rapport aux personnes de mon âge qui sont concernées, parce que moi, j'aurais pu l'être. » (Entretien, présidente, T1).

Deuxièmement, l'engagement contestataire trouve également à s'exprimer dans cet espace car il se fonde sur un partage de croyances communes, celles de la possibilité d'« alternatives » et de « nouveaux mondes possibles »¹⁶⁶, dans une

¹⁶⁶ Michel Callon, Pierre Lascoumes et Yannick Barthe rappelle que ces nouveaux mondes possibles sont issues d'une action citoyenne ordinaire, dans un type de démocratie qu'il qualifie de dialogique, en l'opposant à la notion de démocratie participative : « *Dans la démocratie dialogique, l'essentiel pour les citoyens ordinaires et pour les profanes, n'est pas de participer, mais de peser, d'intervenir.* » (Callon, Lascoumes, Barthe, 2001, p.337). Ils rappellent également que les « *minorités qui, comme toutes les minorités, qu'elles soient ethniques ou religieuses, se battent pour se faire reconnaître et entendre, se mobilisent pour être représentées. Des minorités* »

quête d'approfondissement de la démocratie dans les rapports sociaux et économiques (Laville, 2007b). Les plus jeunes salariés du collectif inter-associatif solidaire sont caractéristiques de ce type d'engagement. Ils sont issus du syndicalisme étudiant ou de dynamiques proches de l'alter-mondialisme, participent à la vie associative du collectif comme un terrain expérimental où leurs aspirations peuvent être satisfaites. C'est sur le terrain des valeurs que va s'exprimer le plus cet engagement.

« Je continue parce que lorsqu'on a engagé des démarches, qu'on a déjà engagé des accompagnements et qu'on est déjà dans un processus de construction de quelque chose avec les personnes que l'on accompagne, c'est l'envie d'aller jusqu'au bout, d'aller jusqu'à la réalisation, la concrétisation du projet. C'est ça qui guide d'un point de vue positif. Et en prenant par le négatif, c'est qu'on accompagne des personnes qui sont dans des situations difficiles où il y a une *injustice sociale*. C'est ça qui fait que je voulais travailler sur la question sociale et pas dans une activité productive, productiviste. Le fait d'être en lien avec ces personnes qui sont dans des situations plus que compliquées et de voir qu'il n'y a pas forcément les réponses au niveau de l'État et de la société, ça veut dire que si l'association coule, qu'est-ce qu'il y aura pour ces personnes-là ? Et l'envie de remettre un petit peu de justice sociale. » (Entretien, CIP-1, T2, nous soulignons).

Troisièmement, l'engagement dû à l'histoire de vie, qui opère une transformation de l'expérience vécue en une force militante, particulièrement dans le cas des personnes touchées par le VIH, est aussi une des formes importantes que prennent les types de militantisme. Il correspond à ce qui a par ailleurs été compris par l'approche de « *l'expertise profane* » (Lascoumes, 2001) (Cf. chapitre 6). Ces types d'engagement correspondent à l'engagement pour la vie et la survie des PvVIH tels qu'ils se sont déployés, portés par les malades eux-mêmes, au début de l'épidémie. Janine Pierret rappelle à ce titre que les associations de lutte contre le sida ont été créées dans l'urgence « *par le virus lui-même : par les personnes atteintes physiquement et/ou affectivement* ». » (Pierret, 2006, p.45). Cet engagement trouve sa raison d'agir dans le fait d'avoir une série d'interruptions dans la trajectoire professionnelle et de les considérer comme des atouts face aux critères d'employabilité :

qui nous rappellent que, sur tous les terrains, la démocratie n'en finit pas de se poser la question de la représentation. » (*ibid*, p.329).

« C'est militant pour moi le fait de se présenter à un entretien (d'embauche) et de dire que j'ai eu un trou, parce que j'ai été malade, que j'ai une RQTH, que j'ai développé un ensemble de comportements, de forces, qui peuvent être transposables dans une équipe de travail. » (Entretien, PvVIH en parcours, chargé de projet, T2).

L'expérience de la maladie et la gestion des soins sont aussi les vecteurs du développement des « capacités à rebondir » que nous avons déjà soulignées, qui permettent de créer un moteur de remobilisation professionnelle. En effet, l'espace associatif permet de reconnaître ces périodes de rupture, d'hospitalisation et de soin comme vecteurs du développement de « capacités à rebondir ». Ces ruptures se transforment alors en des périodes où se nichent le développement et l'identification de compétences transférables dans l'emploi¹⁶⁷.

Ces trois exemples de types d'engagement sont significatifs pour comprendre le positionnement politique du collectif inter-associatif par rapport aux acteurs de la politique d'emploi. Une méfiance et une défiance réciproque s'installent entre ces différents acteurs, associatifs d'un côté, publics de l'autre, car les démarches et les finalités qui se rencontrent ne sont pas les mêmes et n'ont pas le même sens. En effet, la finalité globalisante et rationnelle d'une politique publique ne s'adapte pas aux objectifs spécifiques d'une organisation.

3.4.2.2. Engagement et reconnaissance publique

On peut formuler l'hypothèse que ces différents types d'engagement concourent à un même objectif, celui d'une lutte contre l'invisibilité (Voirol, 2009) de ces problématiques sociales, lutte qui participe à la construction d'un chemin vers la reconnaissance (Honneth, 2000 ; 2006), concrétisant le moteur principal du combat de ces acteurs associatifs.

¹⁶⁷ Par exemple, gérer des traitements thérapeutiques lourds, les différents temps d'une hospitalisation, les procédures administratives régulières liées à la santé, les demandes de droits sociaux, révèlent des capacités de rigueur et d'organisation directement transférables dans l'emploi.

Le croisement de ces différents types d'engagement implique que les acteurs associatifs négocient sans cesse les dispositifs publics d'emploi et doivent anticiper leur multiplication, leur arrivée à échéance et leur instabilité.

« Y'a un constat, c'est que les dispositifs actuels ne permettent pas de répondre aux situations. Quand je vois des personnes que j'accompagne, quand on fait le tour de leurs démarches, des personnes qui sont passées par des chantiers d'insertion, qui ont fait quasiment le tour de tous les chantiers d'insertion, qui sont aujourd'hui toujours dans la même situation qu'avant de rentrer dans leur premier chantier d'insertion. » (Entretien, CIP-1, T1).

En effet, selon ces acteurs associatifs, lorsque les dispositifs de financement des contrats aidés sont modifiés alors qu'un contrat a été enclenché avec l'association, le collectif inter-associatif doit redéfinir ses stratégies budgétaires pour stabiliser la pérennité des contrats¹⁶⁸. Un des combats engagés de ces acteurs est de sans cesse anticiper les variations des politiques locales d'insertion, de revendiquer des nouvelles modalités de financement, d'obtenir de Pôle Emploi les autorisations nécessaires à la mise en place de tel ou tel contrat aidé, de maintenir les liens avec le milieu du handicap et de renforcer les partenariats d'ordre institutionnel dans la construction des parcours.

Depuis la création en 2005 à aujourd'hui, les liens avec les acteurs publics du territoire se sont renforcés. Mais les acteurs publics se sont toujours montrés prudents face à cette initiative, perçue comme une expérimentation dont les paramètres de fonctionnement semblaient opaques. Les stratégies des acteurs furent de prouver et de justifier que leur fonctionnement pouvait obtenir des résultats en terme d'insertion dans l'emploi, comme le montre l'aboutissement des parcours des personnes passées par le collectif inter-associatif. En effet, les rapports d'activité des différentes associations indiquent que 80 % des personnes ayant été salariées au sein du collectif inter-associatif ont ensuite retrouvé un emploi.

¹⁶⁸ Notons que c'est ce qui s'est passé pour les Contrats d'Accompagnement à l'Emploi (CAE) et la prise en charge de la formation qui y était associée, les textes n'ayant pas précisé quel opérateur (Etat ou employeur) prendrait en charge les coûts de formation. De même, l'aide financière de l'Etat associée à ce type de contrat aidé est passée de 90 % dans certains cas en 2005 à 70 % puis 50 % aujourd'hui, leur durée ne devant plus excéder 6 mois, ce qui a minimisé les marges de manœuvre du collectif inter-associatif dans le pilotage du processus d'insertion et d'intégration sociale.

Les acteurs qui composent le collectif posent un acte de résistance face aux politiques publiques, en insistant sur la volonté d'impulser des nouvelles modalités d'accès à l'emploi :

« Ça reste une aventure humaine mais bon, pour moi, on est en résistance complète sur tout le système. » (Entretien, présidente, T2).

Cette résistance semble être un atout pour enrichir et maintenir l'expérimentation sociale dans le temps, son écueil restant le manque de soutien et de reconnaissance publique qu'elle sous-tend *de-facto*.

3.4.3. La mixité sociale plutôt que l'Insertion par l'Activité Economique

3.4.3.1. Émergence de pratiques et de règles

Le secteur de l'IAE s'est constitué sur un terrain d'innovations sociales similaire à celui du collectif inter-associatif. En effet, à la fin des années 1960, l'engagement des travailleurs sociaux a permis aux premières expériences d'insertion de naître (Eme, 1994 ; Autès, 1999 ; Defalvard, 2006a).

Or, les SIAE sont aujourd'hui fortement institutionnalisées. Patrick Gianfaldoni considère que l'institutionnalisation de l'innovation « *peut s'assimiler à la production d'un nouveau cadre normatif qui s'appréhende à travers l'usage normé de nouvelles ressources, les conventions qui se créent à cet effet et la transgression des normes existantes qui en découlent* » (Gianfaldoni, 2010, p.80).

Cet apport suscite l'attention sur une analyse en termes de cadre normatif émergent, de déviations aux normes en vigueur. Le néo-institutionnalisme sociologique considère que l'émergence institutionnelle se base sur le développement de routines et de coutumes stabilisées dans le temps et dans les pratiques des organisations (Lemaître, 2009 ; Gautier, 2009 ; Rizza, 2008).

Les pratiques associatives d'accompagnement vers l'emploi font émerger un certains nombres de règles en décalage avec les règles du secteur de l'IAE¹⁶⁹. Sur la base des recherches qui portent sur ce secteur, on relève qu'au niveau organisationnel, ces structures sont prises dans une logique technico-administrative et que leurs pratiques d'accompagnement sont guidées par une logique quantitative de placement dans l'emploi¹⁷⁰. En effet, l'institutionnalisation de l'IAE a un effet sur les pratiques d'accompagnement. Cette logique peut conduire à sélectionner les personnes les plus proches de l'emploi afin de satisfaire aux exigences des politiques d'emploi. « *La nature temporaire des aides peut conduire à un phénomène d'écémage en incitant les entreprises à n'embaucher que les travailleurs les plus susceptibles de trouver ensuite un travail permanent afin d'améliorer leurs statistiques de retour à l'emploi.* » (Gardin, Laville, Nyssens, 2012).

Trois règles émergent de l'accompagnement tel qu'il est pratiqué dans les SIAE ou au sein du SPE : celle de la logique de placement, celle du retour à l'emploi durable, celle de la dualité de l'accompagnement et celle de la formalisation de la relation d'accompagnement prise dans une dimension empathique¹⁷¹.

¹⁶⁹ La notion de règle est abordée à partir des travaux institutionnalistes de Bénédicte Reynaud qui s'appuie sur Wittgenstein pour élaborer ce concept. Elle souligne l'incomplétude des règles qui doivent, pour être effectives, faire l'objet d'usages et de pratiques. En ce sens, il y a autant d'usages différents que de règles différentes car celles-ci amènent à des interprétations différentes selon les acteurs qui les appliquent. Il s'agit alors d'étudier « l'usage des règles » et les « règles de l'usage » : « *La nature de la règle se constitue dans l'usage qui, cependant, est déjà là au moment où la règle s'applique. Aussi, l'analyse des usages de la règle serait-elle biaisée si elle n'était pas suivie de celle des règles de l'usage* » (Reynaud, 2005, p.352). L'idée suivie est « *qu'on ne peut pas savoir comment les individus suivent les règles sans chercher en même temps comment les individus ou les collectifs agissent sur les règles.* » (*idib*, p.362). Cf. REYNAUD B., 2005, « Pour une approche wittgensteinienne des règles économiques », *Revue de métaphysique et de morale*, 2005/3 n° 47, p. 349-374. Voir aussi : REYNAUD B., 2004, *Les règles économiques et leurs usages*, Odile Jacob, Paris ; POSTEL N., 2003, *Les règles dans la pensée économique contemporaine*, Paris, CNRS Editions.

¹⁷⁰ En effet, on peut considérer que les politiques publiques d'emploi suivent une logique quantitative de placement dans l'emploi, comme le figure par exemple les modalités de conventionnement des SIAE. Ces dernières doivent atteindre dans ce cadre l'objectif de 60 % de sorties « dynamiques » vers l'emploi durable, quand le collectif inter-associatif solidaire semble au contraire suivre une logique qualitative d'émancipation des personnes qui y sont accompagnées (cf. Circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique : les SIAE doivent atteindre en trois ans 60 % de sorties dites « dynamiques », comprenant 25 % de sorties vers l'emploi durable (CDI ou CDD ou mission d'intérim de plus de 6 mois), des sorties vers l'emploi de transition (CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois ou contrats aidés) et des sorties dites positives (formation qualifiante ou emploi dans une autre SIAE).

¹⁷¹ Le secteur de l'IAE a fait l'objet de nombreuses recherches en sociologie et en économie, qui mettent en avant ces trois points, sous l'angle de l'institutionnalisation du secteur. Soit dans une

TABLEAU N°7 : UN CONFLIT DE REGLES

	Règles du service public de l'emploi et de l'insertion par l'activité économique	Règles de l'expérimentation sociale émergent du collectif inter-associatif
Logique	Logique de placement	Logique de réalisation dans le travail
Objectif	Sortie vers l'emploi durable	Consolidation du parcours et requalification professionnelle
Pratiques	Encadrement Dualité de l'accompagnement	Contenant
Mode de relation d'accompagnement	Formalisation - Empathie	Absence de formalisation Défi Empathie

Symétriquement, y sont opposées les règles qui émanent de l'expérimentation sociale du collectif associatif : la règle de la réalisation dans le travail, la règle de la consolidation des parcours, la règle du contenant et celle de la relation empathique d'accompagnement.

approche monographique : LAZUECH G., 2005, *Sortir du chômage, retrouver un emploi. Ethnosociologie d'une entreprise d'insertion*, Paris, l'Harmattan ; TROUVE H., 2007, *L'utilité sociale : des pratiques aux représentations. Une étude de cas dans le champ de l'insertion par l'activité économique*, Thèse en sciences économiques, Université Paris I Panthéon Sorbonne ; soit dans une approche institutionnaliste considérant l'impact des nouvelles lois sur leur organisation autour des travaux en économie de Patrick Gianfaldoni : GIANFALDONI P., 2012a, « Les attributs de l'innovation sociale dans l'insertion par l'activité économique », *Innovations*, n°38, pp. 129-150 ; GIANFALDONI P., 2012b, « Différences sectorielles et recompositions territoriales dans l'ESS confrontée aux nouvelles régulations et à l'injonction à innover », *papier présenté aux XIIIe rencontres du RIUESS*, Nancy, 6-8 juin. ; GIANFALDONI P., 2011, « Gouvernance territorialisée et transformations managériales dans l'insertion par l'activité économique », *papier présenté aux XIe rencontres du RIUESS*, Poitiers, 16-17 juin ; GIANFALDONI P., ROSTAING F., 2010, « L'insertion par l'activité économique comme espace d'action publique : entre politique publique et gouvernance », *Politiques et Management Public*, vol.27, n°1, p.143-165. Enfin, l'Insertion par l'Activité Economique a également fait l'objet des travaux du réseau EMES, autour des travaux de Jacques Defourny qui théorisent des critères de définition de l'entreprise sociale : EME B., GARDIN L., 2002, *Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France, Working Paper P 02/01*, Emes, European Research Network, Liège ; DEFOURNY J., NYSSENS M., 2011, « Approches européennes et américaines de l'entreprise sociale : une perspective comparative », *Revue des Etudes Coopératives, Mutualistes et Associatives RECMA*, n°319, pp.18-35 ; BORZAGA C. DEFOURNY (éds), 2001, *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York, Routledge.

La règle de la sortie vers l'emploi durable dans les SIAE se distingue de la règle de la consolidation des parcours et de requalification professionnelle. En effet, les salariés du collectif inter-associatif construisent un parcours professionnalisant sans induire un objectif de sortie qui serait comptabilisé en terme d'objectif d'insertion :

« J'ai l'impression d'avoir bouclé la boucle justement. D'être arrivée à la fin de quelque chose et au début d'autre chose. D'avoir rassembler quinze ans d'expériences professionnelles pour en faire quelque chose qui tient la route, ce que m'a donné (l'association). Et aujourd'hui, de repartir vers un métier que j'invente. Dans mon parcours professionnel, je suis fière de moi, d'avoir réussi, d'avoir eu ce diplôme, et avec les félicitations du jury en prime, alors que je n'y croyais pas du tout au départ. » (Entretien, ancienne salariée chargée de projet, PvVIH, T2).

Le parcours n'est pas ici formalisé par des étapes concrétisées par des contrats séquentiels¹⁷² mais dans cet exemple, par un contrat de professionnalisation qui va faire appel à la formation qualifiante en alternance.

La dualité de l'accompagnement¹⁷³ des pratiques SIAE se traduit dans le collectif associatif par la règle du contenant dans l'emploi : la délibération, les relations entre pairs et aux administrateurs sont les éléments constitutifs de ce cadre contenant. L'accompagnement se base sur le montage de projet, présentant un pari et un défi, et n'est pas organisé de manière cadrée. Au lieu d'un encadrement de proximité dans l'intégration au travail¹⁷⁴, un parrainage individuel épisodique s'organise dans le déroulement du projet et se lie à un accompagnement collectif.

La formalisation de l'accompagnement dans la mise en place des contrats RSA (Benabdelmoumen et *al.*, 2012) ou dans les engagements mutuels pris entre SIAE et salariés en insertion se distingue de la construction des parcours d'accès à

¹⁷² En effet, les Entreprises d'Insertion (EI) embauchent les « salariés en insertion » en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) d'une durée maximale de 24 mois, qui selon les pratiques, va s'échelonner en plusieurs contrats : premier contrat de 6 mois, deuxième contrat de 6 mois, puis, troisième contrat de 12 mois, en fonction des évolutions de l'employabilité du salarié en parcours

¹⁷³ L'accompagnement des SIAE est doublement dual dans la mesure où il s'effectue à la fois dans et vers l'emploi et à la fois sur les volets social et professionnel.

¹⁷⁴ Figuré par différents types de relation dans une SIAE : la relation du salarié en insertion avec l'encadrant technique et le chargé d'insertion.

l'emploi par l'espace associatif car ils sont inscrits dans le règne de l'informel et de la convivialité :

« De mon côté, je me suis sentie intégrée quand je suis arrivée. Et puis après, il y a eu plein de nouveau de plus en plus (...). Il y en a plein qui sont devenus des amis. Même si je ne travaille plus ici, je reviens avec plaisir et je les vois en dehors. Quand j'y travaillais, je les voyais aussi à l'extérieur et puis à travers les moments de pause, au café, on conjugait nos idées, et on essayait de faire en sorte que cela puisse coïncider avec une autre *asso* ', de partager nos réseaux, de donner des contacts, c'est très riche au niveau des temps de pause et des discussions à table, etc. Justement, par cette entente, on a une envie de faire avancer les choses en groupe. » (Entretien, ancienne salariée chargée de projet, PvVIH, T2).

Enfin, la règle de l'empathie s'applique à la relation d'accompagnement dans l'espace associatif. Ces règles d'accompagnement viennent transgresser les règles qui façonnent les usages courants et sont le support d'une construction d'un sens particulier du travail.

3.4.3.2. La faiblesse de l'institution de règles nouvelles

3.4.3.2.1. La difficile circulation des savoirs dans la mixité sociale

Le collectif inter-associatif accueille et emploie tous types de publics : des jeunes diplômés, des chômeurs de longue durée, des travailleurs sociaux, des personnes en reconversion professionnelle, des jeunes ayant décroché du système scolaire, des personnes en situation de handicap, des PvVIH ou avec d'autres pathologies chroniques, des personnes « séniors », etc.¹⁷⁵

La diversité des parcours et des profils s'impose comme le fil directeur des recrutements. L'aspect intergénérationnel, la diversité de genre, les différentes expériences professionnelles, les différents parcours scolaires, les divers environnements sociaux et les différences culturelles des personnes embauchées

¹⁷⁵ Voici comment cette caractéristique de mixité sociale est décrite par la présidente du collectif inter-associatif : « Ici, on n'est pas que sur du précaire. C'est ça la dynamique. (...) Le choix était de mixer encore plus les publics et surtout de ne pas avoir que des personnes avec soit les minima sociaux, soit des séropo, qu'il y en ait bien sûr, mais qu'il y ait aussi des jeunes avec des diplômes, des anciens... Et ça je pense qu'aujourd'hui, on y est arrivé. » (Entretien, présidente, T2).

créent une émulation et une réelle valeur ajoutée dans l'inventivité du collectif inter-associatif.

Le collectif associatif est ainsi assimilé par Yves Bonny à une « *ruche où se croisent une multiplicité d'acteurs, avec un renouvellement très important et une moyenne d'âge très jeune, dans un climat qui se veut convivial, militant et ouvert à l'expérimentation et à l'initiative* » (Bonny, Banovitch, 2013, p.87)

En accord avec cette analyse, on peut néanmoins regrouper en trois types les différents acteurs en présence. Premièrement, les personnes âgées entre 20 et 30 ans sont surreprésentées. Ce type d'acteur est caractérisé par une forte capacité d'action et de mobilisation. Deuxièmement, les administrateurs du collectif associatif sont en moyenne plus âgés (entre 55 et 65 ans). Ce sont les fondateurs de cette expérience. Ils détiennent une expertise reconnue par l'ensemble des membres en matière d'accès à l'emploi. En terme de mode de régulation des rapports hiérarchiques, le leadership des fondateurs se traduit par un « *mentorship* »¹⁷⁶, dont le mode de déroulement se situe dans des rapports amicaux, conviviaux et affectifs. Troisièmement, les personnes qui rencontrent le plus en difficultés sont situées dans une tranche d'âge intermédiaire (30-45 ans et correspondent à ce que Michel Callon et Volona Rabeharisoa appellent des « *experts d'expériences* » (Callon, Rabeharisoa, 2006). Ces personnes sont généralement celles qui connaissent une situation de handicap. La stratégie du collectif inter-associatif est de former ces personnes afin d'améliorer leurs capacités d'agir face à leur situation vécue. Or, une des faiblesses de l'organisation est que l'expertise construite sur les dispositifs publics par les administrateurs et les accompagnants de l'association de lutte contre le sida peine à être transmise aux personnes rencontrant le plus de difficultés. Ceci s'explique

¹⁷⁶ Le terme de mentor est emprunté à la formule de la présidente du collectif inter-associatif pour qualifier la position du président de l'association d'économie solidaire. Cette image est également reprise par Yves Bonny dans son étude : « *La dynamique est portée de façon majeure par un phénomène de leadership exercé par les fondateurs des trois associations centrales, (...). Dans le cadre de cette dynamique, la forme relationnelle centrale relie des leaders et des disciples qui adhèrent à la vision des premiers et s'impliquent sur cette base fortement personnalisée et asymétrique. Cette dimension de leadership s'articule parfois étroitement avec ce que nous avons nommé « mentorship », forme relationnelle relevant davantage de l'enseignement et de l'accompagnement personnalisés dans une relation à la fois interpersonnelle et professionnelle.* » (Bonny, Banovitch, 2013, p.79).

par le manque de formalisation d'espaces d'analyse de pratiques et de partage de connaissance. Dans le projet d'éducation populaire porté par le collectif, ce manque constitue une des failles freinant la réalisation de l'objet associatif. Si la philosophie sous-jacente de son fonctionnement est de rééquilibrer la relation entre le « sachant et l'ignorant », entre « l'aidant et l'aidé », la carence en matière de partage de connaissances spécialisées entre les différents types d'acteurs pointe un dysfonctionnement majeur du système d'interdépendance.

3.4.3.2.2. Le déficit d'encadrement des salariés les plus vulnérables

La caractéristique de mixité sociale entre en opposition avec les cadres légaux de l'IAE car ils impliquent selon les acteurs associatifs une segmentation administrative des publics. Il existe pour eux une plus grande marge de manœuvre dans leur choix de recrutement car ils ne sont pas soumis à l'agrément octroyé par Pôle Emploi¹⁷⁷. Le risque d'une ghettoïsation « d'espaces d'inemployabilité » identifiée par Serge Ebersold (Ebersold, 2001 ; 2004) est ainsi évité. Les responsables associatifs expriment une volonté de mixité des publics pour justifier ce choix de ne pas entrer dans les cadres de l'IAE.

« Parce que je pense qu'on a un positionnement qui est très spécifique, qu'en gros pour faire de l'insertion le modèle le plus adapté c'est peut-être, enfin pour tout le monde en tout cas, ce n'est peut-être pas le chantier d'insertion standard où on se rend compte que les taux de reprises d'emplois ne sont pas formidables, donc on essaye d'inventer des *nouveaux champs possibles* et je pense que c'est une nouvelle plus-value du collectif de X et heureusement que ça existe pour *explorer les champs possibles de l'insertion professionnelle* » (Entretien, directeur, T2, nous soulignons).

Les termes de « nouveaux champs possibles » expriment l'idée de maintenir une expérimentation des possibilités d'insertion hors des sentiers battus de l'IAE. Or, le corollaire de ce choix est le déficit d'encadrement des salariés, pourtant en situation de fragilisation du fait de leur trajectoire individuelle, marquée par des ruptures.

¹⁷⁷ Les demandeurs d'emploi doivent obtenir l'agrément de Pôle Emploi pour être embauchés par les SIAE.

« Maintenant, (l'association) n'est pas encore structurée différemment, mais comparé à il y a un an et demi, on n'avait pas de pôles, on était encore en mode purement association, structure juridique, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. On le voit bien, c'est quand même bien mélangé et structuré. Le problème, c'est qu'on n'a pas assez d'encadrement, on n'a pas assez de personnes pour encadrer » (Entretien, ancien directeur collectif, ancien président de l'association de lutte contre le sida, T2).

En effet, les difficultés financières sont liées au fait que le collectif inter-associatif n'entre pas dans des cadres de financement pérenne, qui pourraient être par exemple reliés aux dispositifs d'IAE (Cervera, 2010). La variation des aides à l'emploi dans le cadre des contrats aidés déstabilise le modèle économique du collectif inter-associatif et met en péril la construction des parcours des personnes accompagnées. Le déficit d'encadrement implique une responsabilisation des salariés en parcours et un apprentissage rapide de l'autonomie au travail, ce qui n'est pas adapté aux situations les plus vulnérables. On constate une tension entre les difficultés rencontrées dans les parcours individuels et la posture militante de l'organisation, même si le militantisme permet de revaloriser des ruptures en potentialités professionnelles.

La problématique du non-encadrement est à mettre en miroir avec la confusion des rôles entre les accompagnants et les accompagnés. Chaque personne peut revêtir ces différents rôles à différents moments. Le cas des conseillers en insertion professionnelle doit être souligné. Ces derniers accompagnent au quotidien des salariés du collectif inter-associatif et/ou des PvVIH en parcours et sont dans le même temps accompagnés et formés par les administrateurs des trois associations fondatrices. Cette confusion des rôles permet selon nous que se développe une acquisition de savoirs basés sur le modèle de l'expertise profane. En effet, quand l'accompagné lui-même prend le rôle d'un accompagnant, l'émancipation de son propre parcours est facilitée. Cette démarche découle de l'histoire de la lutte contre le sida dont l'initiative est issue, basée sur la valorisation des savoirs d'expériences. La confusion des rôles dans la relation d'accompagnement construite par ce collectif inter-associatif est une des distinctions importantes avec ce que l'on peut constater dans le secteur de l'IAE, basé sur une relation d'accompagnement davantage construite sur la dimension éducative et à travers laquelle les savoirs sont majoritairement détenus par l'accompagnant.

Enfin, une des leçons de cette expérience repose sur la construction collective d'une vision particulière du travail et de l'accès à l'emploi. En effet, dans cette vision, l'emploi n'est pas le simple moyen d'obtenir un revenu mais bien plus un levier de réalisation, à la fois personnelle, sociale et politique. L'accès à l'emploi est ainsi défini comme alliant étroitement son caractère social et économique, le premier prenant le pas sur le second. Le président de l'association d'économie solidaire commente ainsi cette vision :

« La réalisation du travail est un acte personnel et politique. L'aboutissement d'un travail salarié représente l'identification d'un acte libérateur et créatif dont l'objet principal est de participer à l'intérêt général en rendant possible la mise à disposition de soi. L'apprentissage de la vie au travail n'est pas dissocié de l'apprentissage des pratiques citoyennes transférables dans la vie sociale. Cela rappelle que l'Homme économique est aussi l'Homme citoyen, l'acteur social, et que la valeur du travail peut dépasser son rôle unique de source de revenu. Il doit être avant tout un lieu de progression sociale et professionnelle, de création et de réalisation dans toute la pyramide des fonctions, devenant ainsi un espace de lien social, de partage d'expériences et d'entraide. C'est là que l'autonomie se renforce dans une dynamique collective et rompt avec l'isolement. » (Entretien, président de l'association d'économie solidaire, août 2012).

La dimension politique du travail et de l'accès à l'emploi semble remise au centre du débat dans le cours de cette expérience. Cette conception rejoint les analyses de Dominique Méda dans la préface de la réédition en 2010 de son ouvrage *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?* (1995) :

« *Le travail (...) a pris trop d'importance dans notre société, les différentes dimensions du travail sont contradictoires entre elles et le système capitaliste dans lequel nous vivons aujourd'hui ne permet pas de faire pleinement droit à un travail qui pourrait être une œuvre. Il nous faut donc simultanément civiliser le travail, faire en sorte que tous les citoyens, hommes et femmes, puissent y accéder et en réduire la place, à la fois pour permettre à d'autres activités, également essentielles au bien-être individuel et social, de se développer (notamment les activités politiques et les activités amicales, amoureuses que je regrouperai plus tard sous le terme de care) et pour permettre à tous d'accéder aux droits, aux protections et aux bienfaits auxquels ouvre le travail.* » (Méda, 2010a, p.V).

Conclusion

Les dimensions délibératives et militantes du collectif impliquent de s'interroger sur les dynamiques d'engagement dans la Cité (Becker, 2006) et sur la configuration institutionnelle de l'action collective. L'implication de ces acteurs associatifs rejoint la philosophie de Nancy Fraser qui repère dans l'action individuelle et collective une « *lutte pour la reconnaissance* » (Honneth, 2000). Afin que ces actions aient des effets, « *il faut pour cela reconnaître et établir au préalable qu'il revient aux individus et aux groupes de définir, suivant des termes et des conditions qui leur sont propres, ce qui constitue les paramètres acceptables du bien et de l'accomplissement personnel - dans la mesure, il va sans dire, où l'actualisation de ces paramètres n'entrave pas la liberté des autres.* » (Fraser, 1998, p.20). Si on reprend ses propos, les fondements d'une revendication identitaire ou d'un mouvement militant se constituent dans un premier temps à l'intérieur de groupes constitués autour de croyances partagées et de pratiques communes. Le glissement de ces revendications à la sphère étatique entraîne des tensions dans les engagements individuels et la construction de l'action publique.

L'accompagnement associatif vers l'emploi du collectif construit des parcours d'accès à l'emploi particuliers. Cette production de l'accompagnement implique un point de contact et de partage avec les politiques d'emploi et du handicap. Elle se fonde nécessairement sur la délibération entre acteurs, l'engagement individuel militant et sur des modèles particuliers de circulation des savoirs et de production de connaissances. Ces traits constituent la construction sociale du fait de l'accompagnement vers l'emploi.

La leçon tirée de cette monographie est que l'accompagnement vers l'emploi gagne à intégrer une dimension collective en-deçà d'une relation d'accompagnement polarisée sur la personnalisation et l'individualisation. L'expérience du collectif montre qu'intégrer une dimension interactive et collective à l'accompagnement vers l'emploi conduit à un processus d'émancipation des individus traduit par un défi à la fois social et personnel.

Face à des difficultés financières importantes, deux des associations fondatrices

ont déposé le bilan en juillet 2012. L'association de lutte contre le sida, soutenue financièrement par Sidaction, diversifie ses activités en 2013. Les porteurs de projet misent sur le rebondissement de l'initiative en s'appuyant sur les Contrats d'Avenir¹⁷⁸.

Le président de l'association solidaire n'exprime pas d'amertume par rapport à la fermeture de ces associations. Il exprime un point de vue intéressant sur les « alternatives associatives » (Eme, 2004). En effet, il évoque une résistance à l'institutionnalisation en refusant d'entrer dans les cadres institués des politiques d'emploi.

« Je crois que toute expérience a une durée de vie. Mais ce n'est pas une fermeture, c'est un nouveau départ. Je crois que c'est toujours ça. Je pense que la vie est faite de ça. Cela correspond à notre conception de vie. La vie, c'est pas une question linéaire. » (Entretien, président, association d'économie solidaire, août 2012).

Ces expériences associatives, selon lui, sont limitées dans le temps et ne sont par nature pas durables. Ainsi nous disait-il, sourire aux lèvres : « *Ce n'est pas grave, on en créera d'autres !* ». Selon nous, elles portent presque en elles-mêmes leur propre perte. Elles permettent néanmoins à chacun de vivre une expérience, porteuse de nouveaux savoirs, de nouvelles approches et de nouvelles connaissances. Les individus inscrits dans cet espace associatif ont vécu une expérience, au sens de John Dewey, qui ouvre un autre regard sur les expériences futures. L'expérimentation de l'association Mille Horizons a duré 4 ans, celle du collectif inter-associatif, 7 ans. Les acteurs associatifs en présence, dont le cofondateur, initient de nouveaux projets sous de nouvelles formes (Société Coopérative et Participative (SCOP), par exemple), pour les années à venir. En ce sens, si les « alternatives associatives » périssent quand elles résistent à l'institutionnalisation, elles comportent néanmoins une capacité instituante de règles et de pratiques. Le principe d'association permet de mettre en jeu une multiplicité d'expériences et d'espaces qui constitue les facettes de l'individu moderne. L'illustration de ces « alternatives associatives », construits par des acteurs sur des valeurs communes liées à la non-discrimination, permet de renouer

¹⁷⁸ Nouveaux contrats aidés mis en place par le gouvernement de Jean-Marc AYRAULT (2012-...), basés sur les anciens CAE et CA (2005).

avec la question cardinale de Nancy Fraser : « *La justice requiert-elle de placer la reconnaissance des caractères distinctifs des individus et des groupes au-dessus de la reconnaissance de leur commune humanité ?* » (Fraser, 2004, p.162).

L'espace associatif permet pour chaque membre de vivre une expérience socio-politique commune. À travers l'exercice d'une « citoyenneté du quotidien » ou d'une « citoyenneté profane », Jacques Ion rappelle que le vécu de l'expérience de l'engagement collectif et du militantisme (Ion, 2012, p.166), ne laisse jamais les individus inchangés et modifie, qu'elles qu'en soient les circonstances, leur rapport au monde social. L'accompagnement associatif vers l'emploi du collectif a dans ce sens un impact sur les trajectoires individuelles.

- Conclusion Partie I -

Les deux monographies présentées permettent d'ouvrir la boîte noire de l'accompagnement associatif vers l'emploi en mettant en avant les traits saillants de l'organisation et des actions des deux structures associatives étudiées. La construction du fait associatif conduit à mettre en relief ses traits significatifs : les pratiques d'accompagnement vers l'emploi sont spécifiques car elles sont construites sur des dynamiques d'engagement militant, déployées dans des processus de délibération, créateurs de liens avec les politiques d'emploi et du handicap.

L'accompagnement vers l'emploi n'est pas un trait spécifique de l'association T1 et il est fortement présent dans le collectif inter-associatif T2. T1 est fortement façonnée par la « culture VIH/sida » tandis que T2 efface cette spécificité au profit du développement d'une politique interne de lutte contre les discriminations, constituée en message vers l'extérieur. Ainsi, T2, au bout de 5 ans, a développé une expertise sur les questions de santé et de travail, dépassant le cadre de l'accès des PvVIH à l'emploi, et favorisant les recrutements de personnes connaissant une diversité de handicaps et de problèmes de santé. Une certaine inertie de l'association de lutte contre le sida T1 sur la question de l'emploi s'explique par la prise en « charge globale » qu'elle met en place. L'accompagnement vers l'emploi a une place différente dans ces deux contextes associatifs.

Les liens avec les politiques publiques de ces deux structures associatives sont également différents. T1 intègre plutôt la politique de santé publique et la politique sanitaire quand T2 sollicite davantage les dispositifs issus des politiques d'emploi des personnes handicapées et de formation professionnelle¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Comme, par exemple, la négociation avec l'OPCA *Uniformation* dans la mise en place des parcours de formation qualifiante, les recours devant la MDPH et les négociations des contrats aidés avec Pôle Emploi ou la Mission Locale.

Pour T1, l'engagement militant contribue à construire un accompagnement global des PvVIH, ouvert depuis 5 ans aux personnes touchées par VHC. Ceci pointe le mouvement récent d'ouverture de l'espace sida à d'autres maladies chroniques.

Or, l'ouverture à la question de l'accompagnement vers l'emploi soulève des débats internes, questionne la dimension politique de l'association et est, de fait, problématique. Totalemment intégré à T2, l'accompagnement vers l'emploi est une des composantes principales de son action. Il est davantage satellite dans les actions de T1. Si T1 fonde son action sur la lutte contre le sida, cette « culture » est également un trait qu'elle a en commun avec T2, qui, sans cette dernière, ne développerait pas ses pratiques d'accompagnement vers l'emploi selon des modalités spécifiques centrées sur l'émancipation des individus.

Dans cette première partie, nous avons présenté la construction du fait associatif de l'accompagnement vers l'emploi dans une démarche monographique en ouvrant la boîte noire de l'accompagnement.

Dans une deuxième partie, l'analyse de l'accompagnement associatif tente de comprendre ensemble l'espace associatif et les trajectoires individuelles qui s'y déploient et la manière dont ces deux niveaux interagissent. Les chapitres suivants concernent donc l'analyse du fait économique institué de l'accompagnement associatif vers l'emploi, en partant pour cela de ses règles construites par les acteurs et de son vécu par les bénéficiaires

Dans le chapitre 4, nous présentons le cadre théorique du couplage issu de l'économie institutionnaliste et des philosophies institutionnalistes de John R. Searle et de Vincent Descombes, pour comprendre les modalités d'inscription des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi dans l'espace associatif.

Dans le chapitre 5, à partir de la méthode pragmatiste d'*Alceste*, nous analysons la production de l'accompagnement associatif comme dimensions de monde vécu qui révèlent les dimensions institutionnelle et sociale des trajectoires individuelles.

Dans le chapitre 6, l'analyse des biographies individuelles dans leur contexte institutionnel met en avant différents facteurs de réussite ou d'échec dans l'accès à l'emploi à travers la présentation de quatre trajectoires types, permettant au final de mettre en relief les résultats de l'accompagnement associatif vers l'emploi.

- Partie II -

**La construction sociale des trajectoires
individuelles dans l'espace associatif**

- Chapitre 4 -

Vers une théorie du couplage

« L'objectivité épistémologique complète est difficile, parfois impossible, parce que les recherches que nous menons se font toujours d'un certain point de vue, motivées par toutes sortes de facteurs personnels, et dans certain contexte historique ». (Searle, 1998, p.195).

« S'il s'agit d'échapper au dualisme « individualisme/holisme », le point de départ de l'analyse « en général » de la vie des hommes en société doit se situer dans l'entre deux entre l'acteur et le système ou encore, pour le dire en des termes qui conviennent mieux à un institutionnaliste, il doit s'agir de ce qui fait de l'acteur individuel un élément du système. » (Billaudot, 2008, p.114).

« La société produit des individus qui produisent la société. Il existe une relation systémique et récursive entre eux. Ils interagissent et ils se coproduisent. Si la société préexiste à l'individu, du moins dans la synchronie, on ne peut penser l'un sans l'autre, on ne peut réduire l'individu à une simple production du social, on ne peut penser l'individu sans analyser en quoi il est à la fois producteur et produit du social. » (Gaulejac (de), 2009, p.42).

« Ça me fait presque bizarre de dire lutte contre le sida maintenant. Parce moi je ne lutte pas contre le sida. J'accompagne des personnes. » (Entretien, directeur, T1).

Introduction : Comment les trajectoires individuelles se construisent-elles dans l'espace associatif ?

La construction du fait associatif donne à voir un accompagnement vers l'emploi spécifique dans une démarche globale. L'accompagnement associatif est attentif à l'entièreté de la personne dans le déroulement de la relation d'accompagnement mais les trajectoires de chacun s'y insèrent néanmoins d'une manière singulière. Alors, comment capter l'insertion des trajectoires dans l'espace institutionnel qu'est l'association ? Quels concepts peuvent outiller l'analyse de la construction des trajectoires individuelles dans l'espace associatif ?

La perspective institutionnaliste des différents courants hétérodoxes français en économie enseigne de prendre en compte les niveaux micro et macro dans l'analyse d'un phénomène social. Ici, l'analyse porte sur le déploiement des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi dans l'espace associatif sur lequel elles s'appuient comme ressource pour le retour à l'emploi et dans lequel elles sont identifiées.

La circularité de l'interaction entre espace institutionnel et action individuelle est saisie par la notion de bouclage dans les travaux de Jean-Pierre Dupuy (1992 ; 2012). La notion de point fixe, comme reliant différentes entités vers une action convergente et comme bouclant les actions individuelles dans leur espace institutionnel (Dupuy, 1992) saisit la construction des trajectoires individuelles dans et par l'espace associatif. Pour Jean-Pierre Dupuy, qui s'appuie sur une approche girardienne de la foule et de la panique¹⁸⁰, il s'agit, pour capter cette relation, d'élaborer une théorie du système qui permet de repérer la manière dont le système se « boucle sur lui-même » (1992, p.37), autrement dit de repérer la circularité des interactions et des institutions, prenant la forme d'un « bouclage des éléments et de leurs relations les uns avec les autres » (1992, p.36). La notion de point fixe est en fait une référence commune et plus ou moins permanente que se donne implicitement un collectif humain pour agir en concordance : « le

¹⁸⁰ Jean-Pierre Dupuy note à ce titre qu'il s'agit d'« envisager le paradigme du point fixe endogène (ou : « comportement propre émergent », ou « effet de système »), produit par la foule alors que celle-ci s'imagine être produite par lui. Ce bouclage entre niveaux différents est, nous l'avons dit, une caractéristique distinctive des systèmes autonomes ». (1992, p.37).

collectif humain prend pour point de repère extérieur quelque chose qui provient en fait de lui-même, par la composition interdépendante de ses membres ». (Dupuy, 1992, p.37). La notion de point fixe comme référence à l'action collective éclaire le fait que la création institutionnelle provient de l'interaction entre les membres d'une même institution. De la même manière, pour Mary Douglas, « *les individus partagent réellement leurs pensées et harmonisent leur préférences dans une certaine mesure et ils ne peuvent prendre de grandes décisions que dans le cadre des institutions qu'ils construisent.* » (Douglas, 1986, p.142).

Dans notre étude, le collectif humain institué est dans ce sens l'institution associative qui produit, de par l'interaction entre ses membres, l'accompagnement vers l'emploi, avec une référence commune aux croyances partagées de la lutte contre le sida et de la lutte contre les discriminations. Il semble pertinent d'utiliser la notion de couplage pour présenter le bouclage entre des comportements en interaction et les règles de l'institution associative. Cette notion permet d'étudier la construction sociale des trajectoires individuelles dans l'espace associatif.

Différentes conceptions de l'institution peuvent être mobilisées pour aborder le concept de couplage. Celles qui apparaissent comme un appui pertinent sont issues des philosophies institutionnalistes de John R. Searle et de Vincent Descombes abordées dans un programme d'économie institutionnaliste. Avant d'exposer ce cadre théorique, il convient de mentionner différentes conceptions desquelles notre approche se décale.

4.1. Une réponse par le concept d'institution ?

De nombreux travaux en sciences sociales portent sur la notion d'institution et indiquent que nous ne pouvons faire l'impasse sur cette notion (*Cahiers d'économie politique*, 2003 ; *Tracés*, 2009). La charpente institutionnelle des associations repose sur des univers de sens. Les différentes approches des institutions permettent-elles de comprendre l'accompagnement associatif vers l'emploi ?

4.1.1. Différentes approches de l'institution

Tout d'abord, il existe une approche de l'institution en théorie des jeux. Dans ce type d'approche, le raisonnement propre à l'individualisme méthodologique prédomine. L'approche aokienne des institutions est un bon exemple de cette démarche (Aoki, 2006). Dans la théorie des jeux, l'institution est définie soit en terme d'équilibre du jeu, soit comme les règles du jeu, soit comme l'ensemble des croyances partagées qui permettent d'atteindre l'équilibre du jeu¹⁸¹. Le point de départ de la création institutionnelle est l'action individuelle.

Dans une démarche d'ouverture interdisciplinaire¹⁸², Masahiko Aoki approfondit l'utilisation de la théorie des jeux à partir de jeux liés pour expliquer l'émergence de « protoinstitutions », qu'il définit comme un équilibre de Nash à partir de l'exemple du droit coutumier de propriété. Pour lui, les « protoinstitutions » sont « *des formes génériques d'institutions élémentaires (...), lesquelles sont construites dans des cadres simples de pensée.* » (Aoki, 2006, p.51). Il aborde cette forme simple d'institution afin de comprendre ensuite les phénomènes institutionnels plus complexes. Inscrit dans le paradigme du choix rationnel, il s'inspire des outils développés par l'école de la régulation tout en soulignant que les outils classiques en économie ne peuvent être compatibles avec ceux des

¹⁸¹ Pour une synthèse intéressante portant sur le concept d'institution dans la théorie des jeux, voir Walliser, 2003.

¹⁸² Aoki suggère cette ouverture, en introduction de son ouvrage de 2001 : « *Ce faisant, nous reconsidérons le cadre traditionnel de la science économique et nous essayons d'y incorporer des contributions importantes aux questions institutionnelles, qui proviennent de disciplines voisines comme la sociologie, la science politique, le droit et les sciences cognitives.* » (Aoki, 2006, p.16).

régulationnistes (Aoki, 2006, p.11). Pour Masahiko Aoki, l'institution est un équilibre du jeu et cet équilibre est construit socialement : « *un état d'équilibre est une réalité socialement construite, endogène au domaine.* »¹⁸³ (*ibid*, p.27). L'institution est dans ce cadre endogène au jeu. En effet, selon Hervé Defalvard, dans l'approche aokienne des institutions, « *les règles ne sont plus ici considérées comme étant extérieures aux actions, mais interviennent dans les actions, selon un rapport interne.* » (Defalvard, 2003, p.6). Suivant les pistes du néo-institutionnalisme en économie¹⁸⁴, les règles sont incluses dans les pratiques et les institutions ont un caractère auto-entretenu.

Le modèle de Masahiko Aoki montre que les processus de calcul et de stratégie des individus convergent vers l'émergence d'une convention ou d'une norme, qui se consolide dans le temps s'il n'y a pas de choc extérieur ou d'erreur de calcul des individus. Masahiko Aoki justifie, en s'appuyant sur un modèle simple mettant en scène des lapins, le caractère auto-exécutoire des institutions¹⁸⁵. Une fois que la convention ou la norme (la « protoinstitutions ») est en place, les individus n'ont pas à recalculer systématiquement leur stratégie.

¹⁸³ La théorie aokienne définit cinq domaines de jeu, chaque domaine étant « *composé d'un ensemble d'agents (personnes physiques ou organisations et d'ensemble d'actions physiquement réalisables ouvert à chaque agent à des périodes successives.* » (Aoki, 2006, p.39) : le domaine de la propriété collective, les domaines de l'échange économique, les domaines de l'organisation, le domaine politique, le domaine de l'échange social. Il part des comportements des agents individuels dans un domaine particulier pour expliquer les phénomènes de création institutionnelle, qui résultent de la construction d'équilibre par l'articulation des stratégies individuelles, concrétisée en institution par les croyances d'une part, et par les représentations synthétique d'équilibre influencées par d'autres systèmes symboliques d'autre part.

¹⁸⁴ Aoki s'appuie sur la distinction entre règles formelles et règles informelles, élaborée par Douglass North en 1990. Pour ce dernier, les institutions sont entendues comme les règles du jeu. Elles sont constituées de règles formelles d'une part (règles constitutionnelles, règles du droit de la propriété et contrats) et de règles informelles (normes et attitudes). North définit les institutions comme « *les règles du jeu d'une société ou plus formellement, les contraintes que les hommes ont définies pour discipliner leurs rapports* ». Elles « *donnent forme aux encouragements qui sont à la base de l'échange, qu'il soit social, politique ou économique.* » (Rizza, 2004, p.23, citant North, 1990).

¹⁸⁵ Voici brièvement comment il présente ce modèle : 100 lapins peuvent être capturés sans troubler la reproduction de ceux-ci dans un champ qui est habité par deux individus A et B qui souhaitent capturer le plus possible de lapins chacun. A souhaitant capturer x lapins et B y lapins, $x+y$ doit être inférieur ou égal à 100. Les résultats de la capture de l'un ne sont pas connus par l'autre mais n'affectent pas les niveaux d'utilité de chaque individu. Aoki représente la courbe d'utilité qui figure le comportement de l'individu face au risque de conflit. Ensuite, le jeu est répété sur plusieurs générations d'individus et les informations sur les captures passées sont collectées par les individus présents qui font leur choix du nombre de lapins à capturer. Ces informations demeurent imparfaites au fil du temps et des générations. Chaque individu fait ses estimations pour calculer le nombre de lapins à capturer en fonction de ces informations. Selon les plans de capture de l'individu, un conflit peut se déclencher si les plans des individus ne sont pas compatibles. De ces calculs, émergent des règles institutionnelles.

La théorie des jeux privilégie l'aspect contraignant de l'institution qui génère des régularités dans la coordination des comportements individuels. Dans l'approche de Masahiko Aoki, les individus n'ont pas conscience des règles dans lesquelles ils se meuvent. Cette conception de l'institution, centrée sur les stratégies individuelles et la rationalité instrumentale des agents, empêche de repérer l'impact du contexte d'action et la manière dont ces stratégies y sont intégrées. L'individu agit sans les règles, incorporées à sa conduite sans qu'il en ait conscience, sans la présence du construit collectif. Cette théorie économique néo-institutionnaliste ne peut capter la construction des trajectoires individuelles dans l'espace associatif en tant qu'institution. En effet, les dimensions du sens commun et de l'expérience vécue dans l'accompagnement associatif ne sont pas prises en compte dans la création institutionnelle.

Aussi, il existe une approche incitative de l'institution. Pour Peter Hall et David Solskice (2002), trois acceptions de la notion d'institution sont en vigueur en sciences économiques. Celle qui considère les institutions comme des agences de socialisation « *qui instillent un ensemble bien défini de normes ou d'attitude aux acteurs opérant en leur sein* » (Hall, Solskice, 2002, p.51) ; celle qui les aborde comme conférant un pouvoir à certains types d'acteurs « *par le moyen de sanctions formelles découlant d'une structure hiérarchique, ou par les ressources qu'une institution peut fournir pour des mobilisations* » (*ibid*, p.52) ; et enfin celle qui conçoit l'institution comme « *matrice de sanctions et d'incitations auxquelles répondent les acteurs concernés, de sorte que leur comportement peut être prédit plus ou moins automatiquement.* » (*ibid*). Ces approches ne sont pas non plus adaptées pour saisir l'institution associative comme productrice d'un accompagnement particulier ni pour identifier la manière dont les trajectoires se construisent dans cet espace. En effet, ces approches ont en commun l'aspect socialisant, contraignant ou incitatif de l'institution. La construction sociale des trajectoires individuelles dans les institutions associatives ne peut être comprise restrictivement en fonction de ces critères car ils ne prennent pas en compte l'imbrication entre les règles et les actions individuelles et entre les différents niveaux de l'action.

En sociologie critique, Luc Boltanski développe une conception des institutions pour laquelle « *la référence, (...) à ce qui serait du domaine de l'institutionnel sert donc, le plus souvent, à attirer l'attention sur les contraintes qui s'imposent de l'extérieur aux acteurs et entravent leurs capacités à interpréter, à négocier, à réparer les situations menacées de discrédit ou à mettre en œuvre leur sens commun pour trouver des solutions locales à des problèmes nouveaux.* » (Boltanski, 2009, p.87). Plus que de prendre en compte l'aspect contraignant des institutions et en s'éloignant d'une approche durkheimienne, nous souhaitons insister sur l'émergence et la création institutionnelle qui s'appuient sur des ordres qui évoluent dans le temps. En sociologie économique, Jean-Louis Laville propose en ce sens de désenclaver l'institution de son caractère de permanence (2013). Selon lui, la théorie économique, en s'attachant de manière prioritaire aux caractéristiques statiques des institutions empêche de saisir la complexité des configurations institutionnelles d'un phénomène social. Enfin, se décalant d'une conception statique des institutions, l'approche de l'« institution plurielle » d'Yves Bonny et de Lise Demailly est par ailleurs une ressource intéressante (2012, p.22). L'institution est abordée sous l'angle des conflits qui la constituent. L'institution se stabilise à l'issue de processus de délibération et a un caractère évolutif. De ce fait, une théorie des institutions « *se doit de prendre en considération la tension dialectique entre instituant et institué et de penser l'institution tout autant au sens de l'action et de la capacité d'instituer ou d'institutionnaliser, et donc du potentiel de création et de transformation des pratiques sociales, qu'au sens d'un ensemble d'entités établies.* » (ibid, p.14). Dans cette perspective, l'accompagnement associatif vers l'emploi est une institution dans la mesure où il crée des règles qui guident les pratiques des acteurs et parce qu'il produit du sens nourrit par les acteurs qui y participent et dont ils se nourrissent dans la construction de leur trajectoire individuelle.

Ces éléments conduisent à se décaler d'une approche statique des institutions en terme d'incitation et à se rapprocher d'une conception de l'institution en terme d'un bouclage du système au sens de Jean-Pierre Dupuy¹⁸⁶. Ils invoquent

¹⁸⁶ Dans un essai récent, Jean-Pierre Dupuy intègre au concept de bouclage la dimension temporelle dans laquelle le passé et le futur se coproduisent dans une boucle contrefactuelle. La « *métaphysique du temps du projet* » décrit la coproduction réciproque de l'avenir et du passé.

davantage l'approche par les « capacités » d'Amartya Sen, pour lequel « *il est difficile d'imaginer que des personnes vivant en société puissent penser, choisir ou agir sans être influencées par la nature et le fonctionnement du monde qui les entoure* » et qui interdit de « *voir les individus indépendamment de la société dans laquelle ils se trouvent.* » (Sen, 2012, p.299). En ce sens, Amartya Sen rejette l'individualisme méthodologique sous-jacent à la théorie économique dominante et se rapproche davantage du holindividualisme méthodologique.

4.1.2. Un ancrage holindividualiste et pragmatiste

De manière générale, l'institutionnalisme met en avant le lien entre les niveaux macro et micro des interactions sociales. De fait, l'institutionnalisme accorde de l'importance aux liens entre les institutions et les comportements. Pour cela, il s'attache à une philosophie politique et morale sous-tendant l'idée d'un social *déjà là* qui façonne les interactions : « *On ne peut expliquer le social en agrégeant les états mentaux individuels puisque ceux-ci se construisent en interaction avec un social et une nature « déjà là » ; on ne peut pas non plus déduire le singulier à partir du social puisque ce dernier tire son effectivité du fait qu'il a du sens pour les individus.* » (Chanteau, 2003, p.65). Les deux niveaux de l'action, macro et micro, sont liés dans cette proposition dans la mesure où les contextes de déroulement de l'action précèdent l'action en elle-même et que celle-ci ne peut exister sans qu'elle soit interprétée au niveau individuel.

Le programme dit « holindividualiste » ou « individualisme complexe », alliant « théorie de l'action » et « théorie de la structure » (Chanteau, 2003, p.47), mis en avant par les courants hétérodoxes en économie permet de dépasser le clivage micro/macro en mettant en œuvre « *une stratégie de recherche qui vise à articuler le micro et le macro, en s'affranchissant tant du holisme vulgaire qui consiste à traiter le macro comme le résultat de l'équivalent d'une action individuelle que l'individualisme méthodologique pur qui récuse toute référence au collectif et au*

Cette métaphysique « *prend la forme d'une boucle dans laquelle le passé et l'avenir se déterminent réciproquement* ». La démarche « *consiste à chercher le point fixe d'un bouclage, celui qui fait se rencontrer une anticipation (du passé au sujet de l'avenir) et une production causale (de l'avenir par le passé).* » (Dupuy, 2012, p.282).

social » (Boyer, 2002, p.177) D'autres auteurs hétérodoxes ont souligné l'intérêt de cette approche, à l'instar de Bruno Théret : « *Nous parlerons de holindividualisme pour signifier que dans les sociétés individualistes, la personne humaine est elle-même une totalité autonome redevable d'une analyse holiste (ou structurale ou relationnelle) tout en étant également partie prenante d'autres totalités* » (Théret, 2001, p.87). Ainsi, la perspective holindividualiste relie « *le niveau macro des institutions produites par les actions individuelles et le niveau micro des actions individuelles conditionnées par les institutions existantes, en distinguant les temporalités différentes de genèse et de changement des deux niveaux.* » (Chavance, 2007, p.90).

On rapproche l'holindividualisme de ce que Philippe Corcuff appelle le *relationnalisme méthodologique* : dans l'analyse d'un phénomène social, il ne s'agit ni de prendre comme premier les individus ou la société, mais de focaliser son attention au départ sur les relations entre les individus d'une part et entre les individus et le social d'autre part. En terme d'articulation entre méthodes en sciences sociales, il s'agirait aujourd'hui de s'interroger sur les potentialités de la mise en place d'une démarche d'enquête relevant d'un *institutionnalisme méthodologique*.

Les acteurs sont pris dans des institutions qui les contraignent et qu'ils concourent, pas leurs actions, à modeler. Ces institutions déterminent leur comportement individuel car elles sont agissantes dans le sens où elles s'appliquent comme des règles sur eux. Néanmoins, si les acteurs acceptent d'agir dans ce cadre institutionnel, c'est au moins qu'ils se sont mis d'accord pour y agir. « *Loin de tomber du ciel platonicien des Idées, les institutions reposent sur des capacités dont la formation s'ancre dans l'apprentissage d'un agir ensemble pour un bien commun. En tant que règles, elles sont alors ce par quoi le bien commun est présent dans le cours singulier des actions individuelles.* » (Defalvard, 2000a, p.15 ; 2002). Les institutions doivent avoir du sens pour les acteurs au niveau individuel pour que ceux-ci continuent à agir dans ce cadre collectif. Le cadre institutionnel est contraignant quand, dans le même temps, il est une ressource pour l'action.

Les grandes questions de l'institutionnalisme sont celles de la production des actions individuelles par les institutions et celle de la construction des actions des personnes dans un cadre institutionnel. Se basant sur la démarche pragmatiste de John Dewey¹⁸⁷, la démarche institutionnaliste propose d'étudier cette dualité à partir d'individus en interrelation et en interdépendance qui créent du commun sur lequel ils s'accordent et dans lequel ils mènent leurs actions. Ceci rejoint ainsi une approche pragmatiste qui s'appuie sur la notion d'individualité (Le Bart, 2008), chère par ailleurs à Vincent Descombes (2003), comme le met en avant Joëlle Zask dans l'introduction de l'ouvrage *Le public et ses problèmes* de John Dewey en 2001 : « *L'individu et l'individualité ne se confondent pas. Car si le premier est un rapport exclusif soit à lui-même, soit à ce sans quoi il ne serait rien, le second est cet être qui se développe historiquement en relation avec ce qui n'est pas lui, mais est constitué de sorte qu'il le fait devenir qui il devient. (...). Si l'individu et l'environnement sont des réalités concomitantes dont la politique serait destinée à assurer au mieux la convergence, alors, la vieille question de savoir lequel, de la communauté à l'individu, est premier, n'a plus guère de pertinence.* » (Zask, 2001, p.44). D'où la pertinence de partir des institutions, entendues comme ce qui relève de l'instituant et de l'institué, pour étudier l'accompagnement associatif vers l'emploi, action qui mobilise à la fois l'individu dans sa trajectoire singulière et des dispositifs communs construits collectivement

L'approche institutionnaliste ambitionne donc de résoudre la question de la coproduction des parcours individuels et des institutions, ces dernières représentant, selon Bernard Chavance « *un élément de permanence dans un monde en perpétuelle transformation.* » (Chavance, 2007, p.102). La définition de l'institution proposée par John R. Commons, un des pionniers de l'institutionnalisme américain reflète parfaitement cette problématique : « *une action collective qui restreint, libère et étend le champ de l'action individuelle* » (Commons, 1931, p.73 ; Corei, 1995). Les fondements communs de l'économie institutionnaliste de John R. Commons et de la philosophie pragmatiste de John Dewey ont d'ores et déjà été mis en relation : « *Ce que défend Commons, produit de sa filiation au pragmatisme, c'est que la production de connaissances comme*

¹⁸⁷ Sur l'actualité des approches contemporaines des sciences sociales issues de ces racines pragmatistes, voir Cometti, 2010 ; Debaise, 2007 ; Dumoncel, 2007.

de règles doit reposer sur un processus collectif et démocratique ancré dans l'expérience et fondé sur une position normative. » (Bazzoli, 1999, p.180). John R. Commons et John Dewey ont en commun, par la pratique de l'*Enquête*, un projet de changement social et politique. Pour John R. Commons, un projet politique doit guider les enquêtes en sciences sociales, par la recherche « *d'une éthique de l'homme commun et de la responsabilité sociale* » correspondant selon Laure Bazzoli et Véronique Dutraive à « *l'idéal éthique du mode de vie démocratique de Dewey* » et partageant avec lui « *la recherche de la libération et de l'expansion des capacités de tous les citoyens par l'action collective.* » (Bazzoli, Dutraive, 2010, p.12). Enfin, pour John R. Commons, le pragmatisme appliqué à l'économie institutionnaliste est « *l'investigation des relations économiques entre citoyens. Son objet est le tout dans lequel les individus sont les membres et les transactions gouvernées par une loi particulière, non une loi de la nature, mais par les règles temporaires de l'action collective.* » (*ibid*, p.80¹⁸⁸).

Ces problématiques fondamentales se retrouvent dans la définition de l'institution de Jean-Pierre Chanteau : « *Au sens large, une institution est une règle collective pour les pratiques sociales, qui préexiste de façon objective aux individus mais dont la valeur contrainte/ressource résulte d'un travail symbolique d'objectivation et d'interprétation de la part des individus.* » (Chanteau, 2003, p.56).

Dans ce cadre, l'individu est un individu nécessairement relié aux autres et à des espaces communs : « *Non pas que les individus n'existent pas mais ces individus n'existent que dans le cadre de leur participation, non pas à la « société » mais à un ensemble de collectifs (famille, entreprise, syndicats, associations sportives ou culturelles, églises...), de telle sorte que leur expérience est toujours celle d'actions associées, de transactions, qui contribuent à forger leur identité. (...). La personnalité est « l'union d'une multiplicité d'expériences » dans le cadre d'une multiplicité de communautés.* » (Bazzoli, Dutraive, 2010, p.17).

¹⁸⁸ BAZZOLI L., 1999, citant Commons : COMMONS J.R., 1934, *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, MacMillan, réédition Transaction Publisher, 1990, p.156-157. Sur l'actualité de la pensée de John R. Commons en sciences économiques, on consultera : THÉRET B., 2001, « Saisir les faits économiques : la méthode Commons », *Cahiers d'économie Politique*, 2001/2 n° 40-41, p. 79-137.

Dans cette optique, la philosophie institutionnaliste de John R. Searle permet de comprendre l'émergence des règles de l'institution associative. Son hypothèse est que les mots employés par les acteurs ont une part institutionnelle et que l'analyse de ces mots permet de saisir la part des règles instituées dans la construction des trajectoires individuelles. Cette philosophie se rapproche, comme celle de Vincent Descombes, de la philosophie pragmatique de Charles Sanders Peirce (Peirce, 1978 ; Cometti, 2010, Chauviré, 2005 ; Debaise, 2007). Ces liens ont été explorés par des travaux en sciences économiques. Ces travaux, centrés sur une critique constructive (Defalvard, 1992 ; 2002) ou sur un *continuum* du programme de l'économie des conventions (Bessy, 2002 ; 2003 ; Bessy, Favereau, 2003), proposent d'intégrer l'approche philosophique de John Searle à l'économie politique.

4.1.3. L'association comme fait institutionnel

Situé à la fois sur la critique de l'individualisme méthodologique du fait qu'il réduise « l'intentionnalité collective » à « l'intentionnalité individuelle » et sur celle du holisme méthodologique assimilé à « *un super-esprit flottant au-dessus des esprits individuels* » (Searle, 1998, p.43), John R. Searle insiste sur la dimension collective et symbolique des institutions¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Searle donne une place aux rôles de la biologie et des faits physiques qui sont selon lui le lit dans lequel la *Construction de la réalité sociale* (1995) se dépose. Il insiste sur l'antécédence des faits physiques sur les faits sociaux, se distinguant ainsi des programmes constructivistes (Berger, Luckmann, 1961). L'origine des institutions repose sur l'intentionnalité collective. L'intentionnalité collective est une caractéristique biologiquement innée du comportement humain, poussé primitivement à l'action collective et à la coopération. Il la définit comme une « *capacité aux comportements collectifs* », en la comparant aux intentions des animaux ou des insectes. « *Une compréhension de l'intentionnalité collective comme phénomène primitif est essentielle à la compréhension des faits sociaux* » (Searle, 1998 p.41), énonce-t-il. Le concept d'intentionnalité collective est indispensable à l'agir commun, à l'action du « nous », au fait d'agir « comme ou en fonction de » sans forcément en avoir conscience. De ce point de vue, ce concept est central dans l'explication des faits sociaux parce qu'il introduit l'existence de comportements collectifs. L'intentionnalité collective se base sur des processus d'identification répétés entre individus et ne peut, de ce fait, être réduite au singulier. Les faits sociaux sont ceux qui font intervenir l'intentionnalité collective et une partie de ces faits sociaux sont des faits institutionnels, entendus comme des institutions. L'intentionnalité désigne alors « *la capacité que possèdent nos états mentaux de se rapporter à des états du monde, sous forme de représentations mentales : nos croyances, nos désirs, nos perceptions et nos actions sont en ce sens des états intentionnels.* » (Monnet, Navarro, 2009, p.244). Le concept d'intentionnalité collective est critiqué par Luc Boltanski dans le chapitre « Le pouvoir des institutions » de son ouvrage de 2009 (Boltanski, 2009, pp.83-128). Pour ce dernier, l'explication biologique de l'intentionnalité collective n'est pas en soi suffisante pour expliquer l'émergence institutionnelle et le pouvoir des institutions : « *Notre intention est donc de prendre au sérieux cette inquiétude constante concernant ce qui est et ce qui*

Les faits institutionnels sont créés « sur » des faits bruts¹⁹⁰ par la constitution de règles constitutives acceptées socialement qui attribuent des rôles à des choses ou à des personnes¹⁹¹. Ils sont créés dans un monde collectif et peuvent venir répondre à des problèmes rencontrés dans des situations pour lesquelles il n'existe pas de solution.

Dans cette théorie, le social - l'état du monde à un moment donné¹⁹² - précède les interactions entre individus. Le social est envisagé comme *déjà là*. Dans ce social, les interactions entre individus sont créatrices d'institutions. Les institutions émergent au cours des interactions, ces pratiques faisant émerger des règles communes d'action. Ensuite, ces institutions se sédimentent et deviennent premières à force d'être mises en pratiques. Autrement dit, ces règles viennent ensuite s'appliquer aux pratiques des acteurs.

vaut, qui, à l'état latent dans les situations où, selon toute apparence, l'ordre règne, se manifeste vigoureusement dans les moments de dispute, cela sans recourir ni à l'hypothèse d'une « intentionnalité collective » traitée comme un « phénomène primitif » (auquel John Searle, par exemple, donne un fondement biologique) ni aux exigences intenable de l'individualisme méthodologique. Nous espérons saisir ainsi la relation (...) qu'entretiennent l'ordre et la critique. » (p.92).

¹⁹⁰ La théorie de John R. Searle s'inscrit dans une ontologie réaliste selon laquelle « *il existe une réalité totalement indépendante de nos représentations* » (Searle, 1998, p.200). Les faits institutionnels se distinguent en cela des faits bruts. Un fait brut est un fait donné, sans attribution de fonction, comme par exemple « le fait qu'il y ait de la neige au sommet du Mont Everest ». Les faits bruts sont nécessaires aux faits institutionnels dans la mesure où les faits institutionnels se construisent sur des faits bruts. Néanmoins, les faits institutionnels se situent à un niveau supérieur de celui des faits bruts sans lesquels ils ne pourraient exister.

¹⁹¹ John Searle fait la distinction entre règles régulatrices et règles constitutives : les règles régulatrices ordonnent des pratiques qui lui pré-existent (exemple de la circulation automobile), alors que les règles constitutives agencent des pratiques qui n'existeraient pas sans elle (exemple du jeu d'échec). C'est l'existence des règles constitutives qui crée l'institution (le fait institutionnel) en ce qu'elles attribuent une fonction à des faits qui n'auraient pas de sens sans l'existence de la fonction. Ainsi, l'institution associative existe par la formulation et l'établissement de règles constitutives régulant les pratiques des acteurs qui ne pourraient exister sans elles.

¹⁹² La théorie des faits institutionnels rejoint la définition du social de Vincent Descombes. Vincent Descombes définit le social comme relié aux habitudes et aux rituels des acteurs. L'approche du social de Vincent Descombes se décale de celle de Max Weber, pour qui l'exemple cardinal des deux passants inclinant leur parapluie pour se croiser sur le trottoir est devenu célèbre pour caractériser le lien social ou le social. Pour Vincent Descombes, le rituel et l'habitude sont nécessaires pour définir le social dans la mesure où ils créent des obligations réciproques, des droits et des devoirs dans un contexte situé. L'exemple de Vincent Descombes est celui de la scène du restaurant ouvrier dans laquelle les hôtes se servent du vin l'un à l'autre, alors qu'ils ne se connaissent pas. L'espace réduit du restaurant, contraignant les hôtes à déjeuner à la même table, couplé à l'habitude et à la répétition de cette routine, conduisent à cette situation de relation sociale (Descombes, 1996, p.262). Cette situation est reprise par Jacques T Godbout en 2009, lors d'une décade à Cerisy intitulée « Marcel Mauss vivant » : « *Rappelons l'exemple rituel du vin dans les bistrot du Midi de la France, rendu célèbre par Lévi-Strauss, et repris par Descombes, qu'il interprète ainsi : « Servi avant mon voisin (à la même table, je lui dois une réparation et, pour l'aider à attendre, je lui verse un peu de mon vin ».* » (Godbout, 2010, p.496).

Les associations étudiées illustrent l'émergence et l'évolution des faits institutionnels. En effet, elles viennent répondre à des besoins sociaux en cherchant des solutions à ces problèmes qui ont émergé dans la société. Le VIH/sida a impliqué un ensemble de problèmes sociaux. À partir d'une mobilisation des acteurs concernés dans les années 1980 et 1990, la réponse à ces problèmes sociaux a été constituée par une réponse associative dans un vide institutionnel. Dans ce contexte, les interactions entre acteurs se sont organisées pour répondre dans l'urgence à des besoins sociaux émergents. De ces pratiques, les institutions associatives se sont stabilisées dans le temps. Face à de nouveaux problèmes sociaux apparus à la fin des années 1990, l'accès à l'emploi et la précarisation des PvVIH, les pratiques des acteurs associatifs ont évolué pour créer d'autres réponses associatives comme celles des deux structures associatives étudiées (cf. chapitre 2 et 3). Au fil du temps, ces institutions se sont stabilisées venant ensuite s'appliquer aux pratiques. Cette émergence institutionnelle suit peu ou prou les mécanismes expliqués par John Searle. En effet, face à ces problèmes sociaux, l'institution associative devient première et façonne les interactions entre acteurs associatifs. L'antériorité du collectif sur l'action individuelle et la manière dont l'institution devient première est décrite par Searle à travers la distinction entre l'intentionnalité collective et l'intentionnalité individuelle, la première étant antérieure à la seconde et contribuant à la construire : « *L'élément décisif dans l'intentionnalité collective est le sentiment que l'on a de faire (vouloir, croire, etc.) quelque chose ensemble, et l'intentionnalité individuelle que chacun peut avoir est dérivée de l'intentionnalité collective que l'on partage.* » (Searle, 1998, p.42). L'institution associative, dans cette optique, façonne « le sentiment » qu'ont les acteurs d'agir « ensemble ».

Au regard de ces apports, les institutions sont des acteurs collectifs qui influent sur les actions individuelles. Ces acteurs collectifs sont des macro-acteurs qui agissent sur les individus. Hervé Defalvard indique que « *les institutions ne créent pas ex nihilo du collectif, mais (qu') elles interviennent dans un monde dont le cours est déjà collectif* » (Defalvard 2000a, p.16). Le caractère collectif de ce monde a été constitué par des interactions antérieures qui ont conduit à la stabilisation d'institutions devenues premières dans le temps.

Trois points importants sont selon nous à mettre en avant :

Premièrement, les individus n'ont pas systématiquement conscience de suivre la règle institutionnelle de l'accompagnement associatif vers l'emploi. Ils la suivent, d'une certaine manière, parce qu'au fil du temps ils ont appris à se comporter et à se conduire comme tel. S'ils viennent à l'association en demande d'un accompagnement vers l'emploi ou d'un emploi, ils se situent avant tout dans un besoin socioéconomique et n'agissent pas consciemment selon la règle de l'accompagnement associatif telle qu'elle peut être décrite dans les rapports d'activité des associations, par exemple. La personne « *n'a pas à connaître les règles de l'institution ni à les suivre pour se conformer à ces règles ; disons plutôt qu'elle est juste disposée à se comporter d'une certaine manière, mais qu'elle a acquis ces dispositions et capacités inconscientes d'une manière qui est sensible à la structure régulatrice de l'institution* ». (Searle, 1998, p.188). En cela, l'effet instituant de la règle conduit les individus à se comporter selon cette règle dans un rapport externe d'une part et à en faire différents usages sans forcément en avoir conscience d'autre part.

Deuxièmement, si la règle n'est pas forcément suivie en en ayant conscience, celle-ci, pour se maintenir, nécessite néanmoins que les actions qui s'y réfèrent implicitement soient en concordance avec elle dans le temps. En effet, « *chaque utilisation de l'institution constitue une expression renouvelée de l'engagement des utilisateurs envers l'institution.* » (Searle, 1998, p.81). L'institution associative, en ce sens, pour être agissante, doit être utilisée dans le temps. Pour cela, les acteurs doivent s'accorder sur une croyance partagée. L'institution associative se maintient dans ce cas car les besoins socioéconomiques en matière d'accompagnement vers l'emploi des PvVIH persistent durablement d'une part et parce qu'elle est alimentée par les croyances des acteurs qui y sont impliqués d'autre part. Dans un autre contexte, elle se transformerait. En effet, l'accompagnement associatif vers l'emploi s'est institué puisqu'il s'est stabilisé en réponse à des problèmes pratiques, parce qu'il a été « utilisé » par les PvVIH dans la durée et parce qu'il a été construit par des militants partageant une même croyance.

Troisièmement, l'évolution des institutions associatives de la lutte contre le sida illustre des processus de changement institutionnel. En effet, basées sur des croyances partagées, les institutions peuvent se modifier quand ces croyances communes ne sont plus conformes aux institutions existantes. L'émergence des institutions associative de l'accompagnement vers l'emploi dans le champ de la lutte contre le sida illustre cette dynamique. Christian Bessy rappelle que « *les faits institutionnels n'existent qu'en vertu de notre croyance en leur existence.* » (Bessy, 2002, p.23). En effet, les faits institutionnels sont agissants sur les situations car ils se basent sur la croyance des acteurs. Il est donc indispensable que les acteurs croient en l'action associative pour s'y insérer. Autrement dit, pour que les règles de l'institution associative puissent faire l'objet d'un usage de la part des acteurs, ces derniers doivent adhérer au projet associatif. Si les croyances dans le projet collectif, c'est à dire dans les règles institutionnelles, ne sont plus conformes aux réalités des pratiques, le projet associatif et les règles qui y sont liées sont nécessairement modifiés, impliquant une ré-adéquation entre croyances, pratiques et institutions. Cette circularité rétroactive rappelle le concept de bouclage de Jean-Pierre Dupuy (1992), duquel nous nous inspirons pour étayer l'hypothèse d'un couplage entre comportements en relation et institution.

4.2. L'hypothèse du couplage entre comportements en relation et institution

4.2.1. L'assignation de statuts au cours de l'accompagnement

Les associations sont des faits institutionnels selon l'approche de John Searle. Les faits institutionnels sont définis à partir de l'assignation collective de fonctions/statuts.

Pour Searle, un fait institutionnel prend la forme « *X est compté comme Y dans un contexte C* ». La formule « *est compté comme* » est importante car elle signifie que cette opération a trait à une coopération et un accord humain ainsi qu'à une acceptation commune¹⁹³.

¹⁹³ On peut à ce titre reprendre Hervé Defalvard qui s'appuie sur l'approche de John Searle pour définir l'institution : « *Une institution est un dispositif symbolique par lequel une entité X est*

L'institution associative comme fait institutionnel est le résultat de l'assignation collective de fonctions/statuts à des personnes. « *L'élément clé dans le mouvement qui va de l'imposition collective de fonction à la création de faits institutionnels est l'imposition d'un statut collectivement reconnu auquel est attachée une fonction.* » (Searle, 1998, p.61). L'assignation d'une fonction/statut Y à une entité X dans un contexte C n'est possible que s'il y a un accord collectif sur ce statut, autrement dit une acceptation collective, qui « *est constitutif du fait d'avoir le statut, et avoir le statut est essentiel à l'accomplissement de la fonction assignée à ce statut.* » (*ibid*, p.73). L'opération d'assignation de fonctions/statuts est donc le point de départ de l'institution. Les règles instituées par les pratiques associatives reposent sur cette opération car elles enserment les personnes dans des rôles, les rendant actrices.

Cette approche signale qu'une personne est nécessairement impliquée dans l'action associative par l'assignation ou l'attribution d'un statut par une règle lui préexistant, ce qui indique que l'individu, sans cette fonction et ce statut, n'existe pas dans ce contexte. Les fonctions/statuts sont créateurs de droits et de devoirs institués par la règle. Par exemple, pour les accompagnants, la règle de la délibération ou de la convivialité radicale de l'institution associative implique l'obligation de prendre part à la délibération ou aux dynamiques de convivialité. Pour les accompagnés, la règle de la logique du défi implique qu'ils se projettent dans une démarche d'émancipation. Cette perspective conduit à saisir la relation d'accompagnement vers l'emploi dans les associations comme une relation d'accompagnement instituée.

Les personnes impliquées dans l'accompagnement associatif vers l'emploi sont en ce sens dotées de statuts de responsable ou d'accompagnant d'une part et d'accompagné ou de bénéficiaire d'autre part, impliquant une série d'obligations et de droits. John Searle insiste sur le fait que le mouvement d'assignation de

collectivement reconnue comme un Y dans un contexte C, où Y est une fonction-statut à laquelle est attaché collectivement un ensemble de droits à la fois positifs et négatifs. L'élément essentiel ici est que la fonction Y ne peut s'accomplir en vertu des seules caractéristiques (physiques) de X : la relation entre Y et X n'est donc pas de l'ordre de la causalité efficiente, mais relève d'une détermination symbolique. » (Defalvard, 2000b, p.21).

fonction/statuts se déroule *via* des actes de langage, ce qui implique d'étudier les mots des acteurs pour étudier la relation d'accompagnement instituée.

4.2.2. Le couplage : schéma théorique

La théorie de Searle conduit à privilégier l'approche du holisme structural de Vincent Descombes pour comprendre le lien entre les trajectoires individuelles d'accès à l'emploi et l'espace associatif.

Le holisme structural est défini par Vincent Descombes, comme le fait « *de concevoir le tout comme un système de parties qui dépendent des unes des autres en vertu des relations qui les définissent.* » (Descombes, 1996, p.346). Le holisme structural¹⁹⁴, tout comme le holindividualisme méthodologique (Chanteau, 2003) ou le holisme sophistiqué (Defalvard, 1992)¹⁹⁵, conduit à concevoir une grille de lecture en terme de couplage.

L'hypothèse du couplage permet de comprendre la manière dont les trajectoires individuelles s'insèrent dans les associations. Tout d'abord, le niveau micro institutionnel considère les trajectoires individuelles ou les actions individuelles. Celles-ci n'ont de sens que si elles sont analysées en interaction avec d'autres actions individuelles. L'action isolée demeure en effet rare¹⁹⁶.

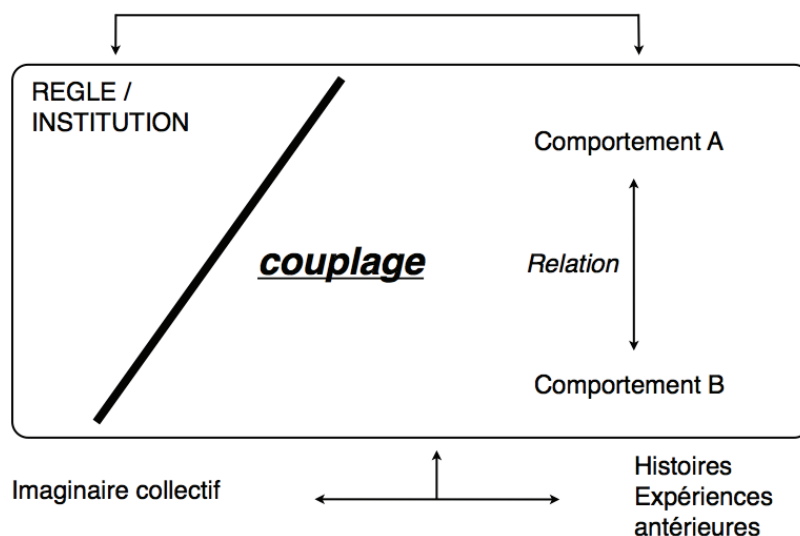
¹⁹⁴ Cette approche est ainsi définie par Vincent Descombes : « *Par holisme structural j'entends une théorie qui enseigne que nous devons étudier, dans un domaine donné, la façon dont les choses s'y présentent comme un système. Cela veut dire, (...) que tout y est, en un sens, donné avant les parties. Pour le dire autrement : les parties du tout ne sont identifiables que dans le tout, de sorte qu'il faut partir du tout (ou de la relation entre les parties), et non des éléments disjoints, pour décrire les parties. Le holisme structural nous invite donc à pratiquer l'analyse structurale sous la forme d'une analyse holiste, donc d'une recherche des relations qui sont au fondement du système.* » (Descombes, 1996, p.156). Le holisme structural s'oppose au holisme collectiviste. Ce type de holisme, signalé comme « *holisme vulgaire* » par Robert Boyer (Boyer, 2002, p.177) est celui qui fait l'objet de critique voire de rejet de la part de la théorie économique, il s'agit d'un holisme stricte, ne reconnaissant pas les relations qui sont à la source de la composition de la totalité : « *Le holisme collectiviste ne reconnaît pas de totalité qu'on puisse analyser : il ne s'occupe que d'attributs collectifs, donc indivisibles. Il ne saurait alors être question des propriétés différentes que possèdent les choses en tant qu'elles forment un système. L'analyse holiste, si une telle opération cognitive est concevable, veut reconnaître des propriétés qu'une chose possède en vertu de son intégration, à titre de partie ou de membre, dans un système.* » (Descombes, 1996, p.155).

¹⁹⁵ L'expression de holisme sophistiqué désigne un holisme qui « *reconnaît l'impression de l'intérêt collectif sur les actions et décisions individuelles* » (Defalvard, 1992, p.141).

¹⁹⁶ Par exemple, si nous considérons l'individu isolé (l'ermite), il n'existe pas sans l'institution de

Le relationnalisme méthodologique implique de prendre en compte les relations entre les trajectoires d'une part, et les relations entre une règle générale et ces trajectoires d'autre part. Aussi, les trajectoires individuelles sont prises dans une règle institutionnelle, la règle associative. Le niveau macro-institutionnel implique donc d'observer comment la règle s'applique et façonne les trajectoires individuelles en relation.

SCHEMA N°4 : LE COUPLAGE REGLE / INSTITUTION – COMPORTEMENTS EN RELATION



Pour cela, analyser le couplage consiste à identifier les caractéristiques prises par la relation formée par l'imbrication entre une règle - institution et deux comportements liés. Ce rapport définit les modalités de construction de la règle - institution et de la relation entre deux comportements en interaction. Pour schématiser, nous désignons deux comportements A et B en interaction dans un même espace social. Cette interaction est conforme à une règle – institution¹⁹⁷. On visualise ainsi la manière dont la règle façonne la relation entre deux

la séparation ou celle de l'isolement, créées antérieurement au cours d'une interaction sociale. La règle de la séparation ou de l'isolement préexiste à l'individu ermite et cette règle a été préalablement construite dans le cours d'une relation. Cet exemple est emprunté à Hervé Defalvard : « *L'individu isolé se définit dans un rapport aux choses qui est défait de toute trace politique et sociale, de toute marque autre que celle que l'individu pourrait lui-même leur donner. (...). Mais cette fabrique de l'homme par lui-même, à travers laquelle il devient objet de lui-même, est une fabrique sociale.* » (Defalvard, 2006b, p.28).

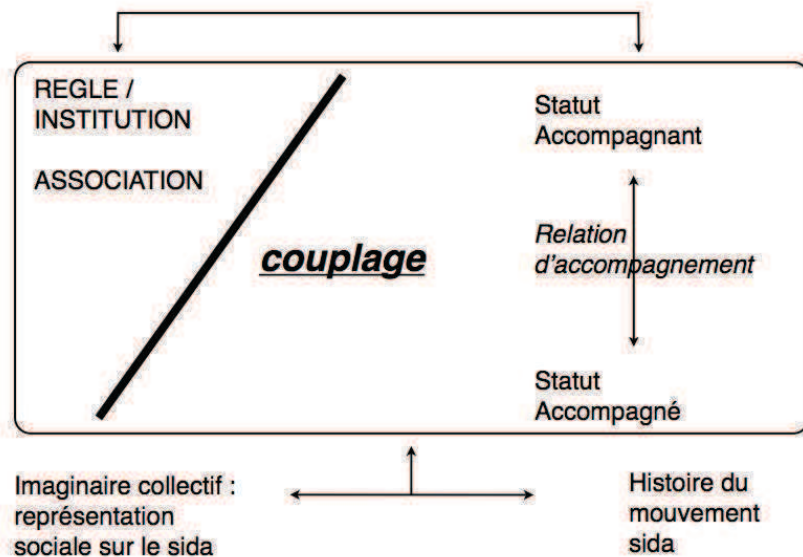
¹⁹⁷ On ne peut pas analyser l'institution d'un côté et le comportement individuel de l'autre. L'un ne va pas sans l'autre. Les règles peuvent précéder les comportements, mais il n'y a pas de comportements sans règles, ni de règles sans comportements.

comportements individuels et comment elle a été auparavant construite par leur relation.

Il n'y a donc pas de comportement qui ne soit pas immergé dans un espace de règles au préalable. Vincent Descombes soutient l'idée que pour qu'il y ait institution, il faut avant tout que l'individu existe. En effet, « *il ne peut pas y avoir sens pour un sujet s'il n'y a pas, effectivement, sens pour personne, signification sociale et institution de cette « signification ».* » (Descombes, 1996, p.298)¹⁹⁸. La notion de couplage permet de voir qu'à la fois la règle de l'institution s'applique sur les conduites et que dans un principe de réciprocité, les conduites s'appuient sur cette règle en s'y conformant.

La construction de la trajectoire individuelle dans l'espace associatif a la configuration suivante :

SCHEMA N°5 : LE COUPLAGE DE LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI INSTITUEE



La relation d'accompagnement se déroule dans une interaction entre un accompagnant et un accompagné dans laquelle les rôles sont définis par des statuts couplés à une règle - institution qui est ici l'association dans le contexte de

¹⁹⁸ Citant Cornelius Castoriadis, 1975, p.491.

l'accompagnement vers l'emploi. Ce couplage est façonné par l'histoire du mouvement sida d'une part et par les représentations sociales sur le sida d'autre part, les deux étant liées.

On considère que la personne X est compté comme l'accompagnant ou l'accompagné Y dans le contexte C du retour à l'emploi. La relation d'accompagnement instituée est construite en vertu d'un mouvement d'assignation de fonctions/statuts d'accompagnants ou d'accompagnés. Ces fonctions/statuts dotent les individus de droits et d'obligations et « *l'acceptation du statut Y implique une forme ou une autre forme de création de pouvoir telle que l'autorisation, la permission, l'habilitation.* » (Searle, 1998, p.128).

L'accompagnement associatif vers l'emploi est en ce sens à la fois institué et instituant. Il est institué car il s'insère en effet dans un espace institutionnel où des règles agissent déjà sur les pratiques. Il est instituant car il produit des nouvelles règles (assignation de fonctions/statuts) qui viennent s'agréger à l'espace institutionnel existant dans une dynamique de reconfiguration. La construction des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi comporte une part d'institué car elle est enchâssée dans ce contexte associatif.

Dans les deux espaces associatifs étudiés, l'interaction de l'accompagnement est régie par les règles constitutives du champ de la lutte contre le sida. D'une part, les acteurs associatifs développent un engagement militant dont l'objectif est l'inflexion des règles de la politique de l'emploi en réaction aux politiques d'activation des chômeurs et à l'essor de la démocratie sanitaire. D'autre part, ils modifient également les règles du champ de la lutte contre le sida en ouvrant l'espace sida à l'accompagnement vers l'emploi.

Ces initiatives associatives sont portées par des acteurs qui ne se reconnaissent pas dans les « règles du jeu » de l'insertion professionnelle. Le développement des structures associatives sur l'axe de l'accompagnement vers l'emploi institue progressivement un ensemble de règles propres permettant aux acteurs d'atteindre leurs objectifs dans un environnement protégé. Le processus qui permet la production de règles nouvelles est indissociable de l'engagement renouvelé des

acteurs associatifs et de l'alimentation de croyances qui entrent en opposition avec les croyances concurrentes. Les règles associatives sont en ce sens amenées à être modifiées dans la pratique par l'adaptation aux contextes du marché du travail et des politiques d'emploi.

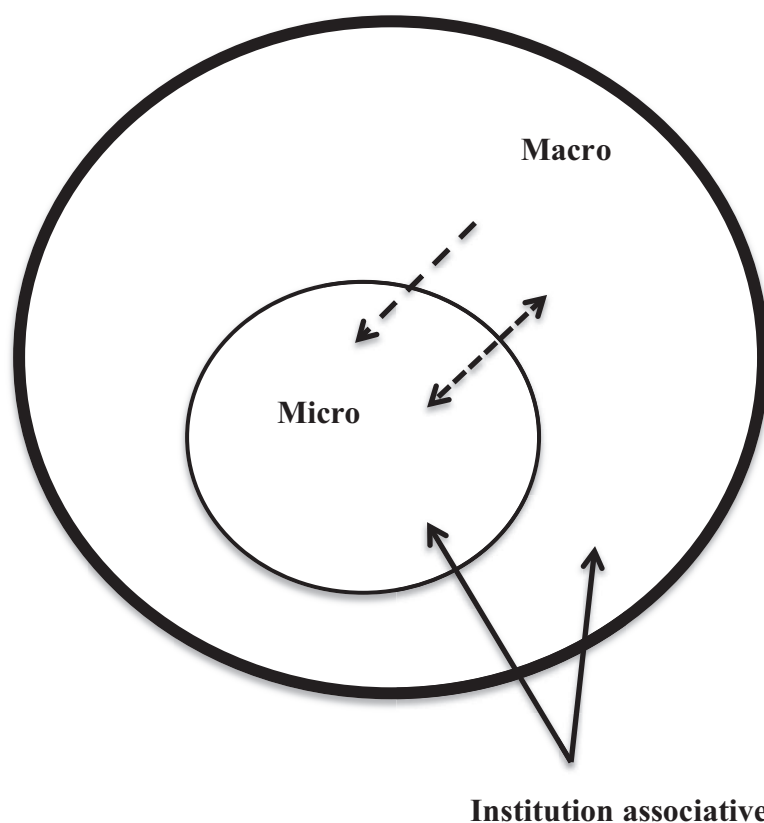
Le schéma du couplage intègre les représentations sociales et l'histoire antérieure de l'espace institutionnel dans lequel la relation d'accompagnement se construit. Ces éléments ont un impact sur la conception de l'accompagnement. Ils impliquent de contextualiser la relation d'accompagnement instituée. L'histoire et l'imaginaire collectif contribuent à sédimer l'institution associative et à la rendre agissante sur les trajectoires individuelles qui incorporent la part d'institutionnel de cette histoire et de ces représentations sociales. Ces institutions correspondent à différentes strates institutionnelles au niveau macro.

4.2.3. Différentes strates institutionnelles

La théorie du couplage conduit à donner un caractère interactionnel aux institutions. En effet, celles-ci donnent à la fois les indices d'une action individuelle, d'une interaction et d'une relation entre cette interaction et une règle institutionnelle. Les institutions se situent donc à deux niveaux de l'accompagnement ou à deux espaces d'interaction : ceux de l'action individuelle et ceux de l'interaction sociale dans l'espace associatif se sédimentant en règles s'appliquant et régulant l'action individuelle dans le temps¹⁹⁹ (Cf. schéma n°6).

¹⁹⁹ La théorie du couplage se rapproche en ce sens des approches néo-institutionnalistes en sociologie, dans la mesure où elles considèrent que « *les institutions apparaissent dans le sillon de l'interaction et deviennent au fil du temps des formes objectivées tendant à revêtir un caractère de « faisabilité.»* » (Rizza, 2004, p.87). Voir aussi, Di Maggio, Powel, 1991).

SCHEMA N°6 : DEUX ESPACES D'ACTION



- Micro : trajectoires individuelles
- Macro : règles de espace associatif / règles de la politique publique / règles de droit situées à un niveau supérieur (exemple : Droits de l'Homme).

Inscrit dans un social *déjà là* fait d'institutions, l'accompagnement associatif est le reflet à la fois du caractère macro-institutionnel des trajectoires individuelles – celles-ci sont construites par l'accompagnement associatif – et de leur caractère micro-institutionnel – elles se construisent en s'appuyant sur l'accompagnement associatif. Le niveau macro impacte le niveau micro. Or, cette relation n'est pas univoque. En effet, étant donné le caractère interactionnel des institutions, la relation d'accompagnement instituée évolue en fonction des modalités d'inscription des trajectoires individuelles dans l'accompagnement et contribue à renouveler les règles de l'accompagnement associatif. Il faut à ce stade convenir que les règles sont arc-boutées à différentes strates institutionnelles : ces strates correspondent à des règles plus ou moins durcies, plus ou moins sédimentées, qui

sont plus ou moins modifiables dans le temps²⁰⁰. En ce sens, les règles de l'accompagnement issues des politiques d'emploi ne sont pas modifiables par l'action individuelle car elles nécessitent des changements de législations. Par contre, les règles associatives de l'accompagnement, émergées dans le temps de l'interaction sont davantage modifiables par l'impact des pratiques qui les constituent. Dans certaines conditions, l'association comme macro-acteur légitime peut avoir une influence sur les règles des politiques d'emploi.

L'opérationnalisation de la théorie du couplage se fait en étudiant le langage des acteurs impliqués dans les institutions. L'étude des actes de langage implique de s'inscrire dans une approche particulière des sciences sociales.

4.3. L'institution du langage

4.3.1. Une ontologie « discursive »

La théorie du couplage rappelle l'opposition entre deux visions antagonistes des sciences économiques mise en avant par le philosophe Vladimi Yefimov (2013). Elle s'inscrit dans l'ontologie « discursive » proposée par Yefimov.

Yefimov identifie des ontologies différentes derrière deux conceptions des sciences économiques en fonction du lieu, de l'objet et de l'objectif de la recherche. La première ontologie est l'ontologie mécaniste dite « newtonnienne », pour laquelle l'objet des sciences économiques se situe dans « l'espace et le temps », étudie « les choses et les événements » dans un objectif d'établir des liens de « causalité ». La deuxième est l'ontologie dite « discursive ». Les sciences économiques relevant de cette ontologie étudient les lieux où s'animent des « ensembles de personnes » en étudiant « les actes de langage » afin d'obtenir des résultats en terme de « règles et de fils narratifs des histoires » (Yefimov, 2013, p.6). Pour Vladimir Yefimov, « *le fait que les interactions sociales passent*

²⁰⁰ Roberto Rizza note en effet que, pour le néo-institutionnalisme sociologique, « *chaque institution sociale et économique est le fruit de sédimentation de significations.* » (Rizza, 2004, p.87). L'idée que nous poursuivons est que cette sédimentation agit dans des states institutionnelles qui se situe à deux niveaux.

pas l'intermédiaire de la langue, les conversations et les discours doivent être considérés comme la réalité sociale de base qui doit être étudiée. (...) Cela devient possible parce que ces règles, avec les croyances qui les accompagnent en les légitimant, s'expriment justement par des actes de langage. » (ibid, p.7). Ces pistes étayent le recours à l'analyse des actes de langage et aux philosophies institutionnalistes de Searle et de Descombes pour saisir l'imbrication entre les trajectoires individuelles et l'accompagnement associatif vers l'emploi.

Pour saisir cette construction sociale, nous devons comprendre que les trajectoires individuelles intègrent des règles incorporées saisissables par l'attention aux mots des acteurs. Les actions individuelles vont se dérouler d'une manière qui est en concordance avec la règle institutionnelle. Dans la théorie du couplage, le langage est la première institution car l'attribution de fonctions/statuts à des personnes s'effectue par des actes de langage.

4.3.2. Le langage comme première institution

La théorie du langage de John Searle suggère que les mots sont la source de la création institutionnelle. Les points de convergence entre Searle et Descombes sont d'expliquer la création des institutions par les actes de langage. En effet, l'approche institutionnaliste de Vincent Descombes rappelle l'approche en terme de fait institutionnel de Searle : *« Les institutions du sens sont des institutions sociales par leur origine (comme toute institution) et par leur domaine d'application : elles règlent les rapports d'un particulier à un particulier, elles ne règlent pas les rapports d'un individu à un individu. Par définition, il n'y a pas d'institutions intersubjectives, mais seulement des conventions. Un individu peut penser aux autres alors qu'il décide de sa propre conduite. Mais, s'il veut communiquer sa pensée à qui que ce soit, il doit accomplir un acte de parole, et pour cela établir un rapport social d'interlocution » (Descombes, 1996, p.308).*

Le recours à ces philosophies implique d'analyser l'accompagnement associatif vers l'emploi en étudiant les paroles des acteurs accompagnés et accompagnants.

Cette définition des institutions donne une importance au sens de l'action. L'association comme fait institutionnel puise ses ressources pour l'action collective dans des univers de sens partagé. Ce sens est partagé à la fois par l'interprétation de chacun au niveau individuel (en tant que micro-acteur) et par l'association porteuse de ce sens en tant qu'entité collective (en tant que macro-acteur). Le canal conduisant à l'interprétation de ce sens a une composante mentale mais il est avant tout constitué par le langage comme véhicule des actes d'énonciation.

Pour John Searle, le langage contient trois dimensions : un effet de symbolisation, un effet de signification et un effet de communication. Tout d'abord, l'effet de symbolisation désigne la capacité des mots à se référer à leur objet dans le cadre de la relation triadique du signe de Peirce. Les mots sont des signes en tant que symboles et ils se réfèrent à un objet et à un « interprétant » (« pensée interprétante »)²⁰¹. Par exemple, le mot « association » est un mot qui a une interprétation particulière pour les acteurs associatifs car ils y attachent un symbole particulier et à une pensée particulière. Le mot se réfère à l'association comme cadre de travail et comme dispositif juridique (loi de 1901).

Ensuite, l'effet de signification désigne un effet porteur de sens pour les personnes qui formulent tel ou tel mot. En même temps qu'elles prononcent les termes « association », « emploi » ou « sida » par exemple, les personnes le rattachent, au-delà de leur composante mentale, aux univers de sens partagé du « cadre associatif », « du retour à l'emploi » ou de la « lutte contre la maladie ».

Enfin, l'effet de communication désigne le fait que les mots sont nécessairement communicables parce qu'ils ont un contenu institutionnel : en effet, il existe un accord sur la signification de ces mots. Les mots sont « publiquement » communicables, ce qui signifie qu'ils sont susceptibles de créer l'échange dans l'oralité, étant ainsi compris par l'interlocuteur. L'effet de communication

²⁰¹ La relation sémiotique du signe, pour Charles Sanders Peirce allie à un terme deux autres dimensions : le terme relié à un symbole d'une part et à un interprétant (une pensée) d'autre part. Pour Peirce, le langage est relié de façon intrinsèque à la pensée de quelque chose. (Peirce, 1978 ; voir aussi Dumoncel, 2007). : « *La relation triadique existant entre un signe, son objet et la pensée interprétante, elle-même signe, considéré comme constituant le mode d'être d'un signe. Un signe sert d'intermédiaire entre le signe interprétant et son objet.* » (Peirce, 1978, p.29).

contenu dans le langage rend possible la délibération à l'intérieur de l'association et le maintien dans le même temps de l'accompagnement vers l'emploi. Il donne forme, dans le langage et l'oralité, à la trajectoire individuelle d'accès à l'emploi dans l'espace associatif.

Ces trois caractéristiques du langage appliquées aux cadres de l'association indiquent des modalités d'accords sur le sens porté par l'action collective et partagées par les actions individuelles. Par le langage, les actions individuelles s'insèrent dans l'espace collectif et, mises en mots, elles sont délibérées dans un univers de sens commun.

Les faits institutionnels nécessitent donc un exercice de symbolisation parce que cet exercice est porteur de sens et que les institutions ont besoin d'une assise de signification qui fait référence²⁰². La fonction/statut Y, dans ce cas, apporte beaucoup plus que l'entité X à laquelle elle s'impose car cette fonction/statut car elle est créatrice de raisons d'agir²⁰³. Dans cette conception « *la capacité d'attacher un sens, une fonction symbolique à un objet qui n'a pas intrinsèquement ce sens est la condition sine qua non non seulement du langage mais de toute réalité institutionnelle* » (Searle, 1998, p.102). Cette capacité des mots à faire référence est possible car ils se rattachent à l'expérience des pratiques. Les mots rendent possible la communication et la délibération dans la mesure où ils sont « publiquement compréhensibles ». La délibération devient alors le moyen de l'inscription des trajectoires individuelles dans les associations.

²⁰² À partir de l'exemple des jeux (le comptage de point dans le jeu du football américain) que Searle identifie les trois principes essentiels aux symboles linguistiques : l'exercice de symbolisation de quelque chose qui les dépasse, leur caractère conventionnel et leur caractère public. Ce dernier aspect renvoie à la nécessité d'acceptation commune, collective, d'un système de symbolisation fonctionnant comme tel, qui ne serait possible sans le langage. « *Sans langage, nous pouvons voir l'homme franchir une ligne blanche en portant un ballon, et sans langage nous pouvons vouloir voir un homme franchir une ligne blanche en portant un ballon. Mais nous ne pouvons voir l'homme marquer six points sans langage, parce les points ne sont pas quelque chose que l'on peut penser ou qui peut exister indépendamment de mots ou d'autres sortes de marqueurs.* » (Searle, 1998, p.94).

²⁰³ Searle prend l'exemple des frontières entre les territoires : la fonction/statut Y imposée à un fait physique X comme un mur de pierres, une clôture, ou une barrière invisible, indique, par un exercice de symbolisation et de reconnaissance commune, des droits et des devoirs, en terme de déplacements autorisés ou non d'un côté ou de l'autre de ces lignes. « *Si nous supposons que les membres de la tribu reconnaissent que la rangée de pierre crée des droits et des obligations, qu'il leur est interdit de franchir la ligne, qu'ils ne sont pas supposés la franchir, alors nous avons de la symbolisation. Les pierres symbolisent à présent quelque chose qui les dépasse ; elles fonctionnent comme des mots.* » (Searle, 1998, p.98).

L'institution associative existe en premier lieu dans les langages des acteurs qui mettent en mots leurs pratiques. Leur rôle s'institue dans les mots employés par les PvVIH et les acteurs associatifs. Les interactions, quelle qu'en soit la nature, sont teintées par le discours des individus qui emploient des mots « *qui ont un sens qui les dépasse* » (Searle, 1998, p.84), chacun interprétant ensuite son contenu symbolique par rapport à sa propre histoire de vie. L'institution du langage donne une première existence subjective aux caractères institués des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi. John R. Searle souligne en ce sens que « *nous devons penser au langage comme étant constitutif des phénomènes, parce que le mouvement qui impose la fonction Y a l'objet X est un mouvement symbolique.* » (Searle, 1998, p.98).

C'est dans l'interaction entre trajectoires individuelles et espace associatif, lieu de discours, d'expressions et de langages, que se construit la réalité sociale de l'expérience associative et l'imbrication entre les trajectoires individuelles et l'association. L'analyse du langage des acteurs permet ainsi de révéler la construction micro et macro institutionnelle des trajectoires individuelles dans l'espace associatif.

4.3.3. Deux niveaux de langage : étudier les mots des acteurs

Pour comprendre ce programme, la théorie du couplage donne de l'importance aux mots des acteurs et au langage, comme cela a pu être le cas dans le programme de la sociologie pragmatique et des analyses en terme d'*action située* permettant une analyse micro des actions (Boltanski, Thévenot, 1991 ; Thévenot, 2006 ; Boltanski, 2009 ; Corcuff, 2012).

Dans les différentes strates institutionnelles, la prise en compte du langage et de ses usages doit être faite à deux niveaux. Le premier niveau est le niveau micro des mots des acteurs. Le second est le niveau macro des langages collectifs et des règles. Ces langages collectifs émanent de macro-acteurs comme l'Etat qui véhiculent un langage propre et contribue à influencer les pratiques, par la formulation de règles générales. Deux niveaux de langage se démarquent donc : le

niveau de l'action et du sens qu'elle revêt pour les acteurs et le niveau de l'action collective, celui du macro-acteur. Le programme institutionnaliste s'attache donc à analyser le lien « *entre le niveau macro-institutionnel où les actions individuelles produisent des institutions et le niveau micro-institutionnel où les actions individuelles opèrent dans un contexte institutionnel donné ; le niveau macro est ainsi celui des acteurs institutionnels dont les actions portent sur les règles alors que le niveau micro est celui des acteurs tout court qui agissent dans le cadre de règles données.* » (Defalvard, 2000a, p.17). En effet, l'association en tant que macro-acteur dessine un espace institutionnel dans lequel se déploient les trajectoires individuelles et s'insère dans un espace de règles instituées à un niveau supérieur, celui des politiques publiques et des règles du champ de la lutte contre le sida. Le premier niveau est celui auquel le macro-acteur (l'association) construit la trajectoire individuelle et le second est celui auquel le micro-acteur s'appuie sur l'association pour construire sa trajectoire. Ce nivellement rejoint l'approche de Jean-Pierre Chanteau, qui propose, pour comprendre la construction des actions individuelles dans un cadre institutionnel, d'ouvrir l'institutionnalisme aux dimensions subjectives de l'action et « *de spécifier comment l'individu identifie, qualifie, hiérarchise les institutions dans leur double dimension de contrainte et de ressource pour l'action.* » (Chanteau, 2003, p.54).

Vincent Descombes définit l'action comme comprenant à la fois une disposition personnelle à agir et une disposition qui vient de l'institution en tant que règle : « *Quiconque accomplit une action sociale manifeste à la fois un esprit subjectif (une capacité à l'action individuelle, une visée relevant du quant-à-soi) et un esprit objectif (une capacité, définie dans le système, à coordonner son action à celle d'un partenaire).* » (Descombes, 1996, p.308).

Le niveau micro de l'action est révélé par la « capacité à l'action individuelle » qui produit un des volets de sa construction sociale. En effet, cette capacité provient de l'itinéraire antérieur de la personne, de son expérience vécue passée et de la situation présente. Le niveau macro de l'action révèle l'autre volet de la construction sociale des trajectoires individuelles. Celui-ci se fonde sur la capacité à nouer des relations avec un « partenaire », ce qui n'est rendu possible que par la définition plus large d'un « système » producteur de règles d'une part et par un

rapport d'interlocution d'autre part. Ce système est figuré par le contexte associatif dans lequel se déploie chaque trajectoire.

Les mots employés par les personnes, en tant que micro-acteur, ne fabriquent qu'en partie les trajectoires individuelles. L'association, en tant que macro-acteur, peut être portée par les mots d'un individu particulier et se repérer dans les récits des micro-acteurs. Il s'agit dans notre cas de certains accompagnants des structures associatives étudiées. L'individu, dans ce cadre, par le rôle qui lui est attribué, détient un pouvoir attaché à cette fonction. Le macro-acteur, soit en tant qu'entité collective, soit en tant qu'unité symbolisée par un individu contribue à construire les trajectoires individuelles. Dans cette perspective, les mots et les phrases employés par ce type d'acteur fabriquent également les trajectoires. En effet, les acteurs, quand ils mettent en mot (en récit) leur trajectoire, reflètent à la fois leur propre point de vue et le point de vue incorporé de l'institution²⁰⁴. L'engagement individuel et l'action associative en tant qu'action collective fabriquent la trajectoire individuelle. Celle-ci manifeste à la fois l'« esprit subjectif » de la personne en parcours d'accès à l'emploi et l'« esprit objectif » de l'institution associative.

L'« esprit objectif » de l'institution se situe dans la construction de l'accompagnement associatif vers l'emploi et l'« esprit subjectif » dans le vécu de cet accompagnement par les personnes particulières. D'un côté, les règles associatives viennent façonner l'accompagnement. De l'autre se trouvent les comportements des personnes accompagnées. L'originalité de la théorie du couplage est que ces comportements sont forcément en relation avec d'autres. Le sens des institutions associatives est construit à la fois par le vécu subjectif de l'accompagnement et par les règles associatives. Le vécu subjectif de l'accompagnement et les règles objectives de l'institution de l'accompagnement associatif vers l'emploi sont étudiés par le recours à l'analyse des mots des acteurs

²⁰⁴ Dans cette théorie du langage, les croyances et les pratiques incorporées, figurées par des attitudes et des conduites adaptées aux situations et au contexte associatifs rappellent la notion d'*habitus* de Pierre Bourdieu (« *des dispositions acquises, des manières durables d'être ou de faire qui s'incarne dans des corps* » (Bourdieu, 2002, p.29)). Mais ces conduites incorporées, ce que Searle appelle des « dispositions d'Arrière Plan » ne sont pas immuables car les règles de l'institution associative sont évolutives. Dans la théorie du couplage, ces dispositions s'incarnent dans les mots et les phrases et non dans les corps.

accompagnés et accompagnant. Ce sont les mots utilisés par les acteurs, et en ce sens l'expression verbale dans l'oralité de la situation d'entretien semi-directif, qui permettent de capter la construction institutionnelle des trajectoires individuelles dans le contexte de l'accompagnement associatif vers l'emploi. L'attention donnée au langage permet donc de recueillir la part d'institutionnel contenu dans les trajectoires individuelles.

Enfin, ceci conduit à revenir aux deux niveaux de langage à étudier dans la construction des parcours des personnes. En rejoignant Vincent Descombes, insistons sur le fait que « *les individus sont certainement les auteurs des phrases qu'ils construisent, mais ils ne sont pas les auteurs du sens de ces phrases.* » (Descombes, 1996, p.333). Dans cette perspective, le sens des mots n'appartient plus aux individus mais aux institutions dans la mesure où « *l'esprit objectif des institutions précède et rend possible l'esprit subjectif des personnes particulières.* » (*ibid*, p.15). Les trajectoires mises en mots par les personnes traduisent à la fois leur point de vue individuel en tant que micro-acteur mais aussi le sens antérieurement construit par l'espace social et le sens partagé construit par l'institution associative en tant que macro-acteur. L'idée est que le sens des phrases des acteurs, pris dans des rôles sociaux, ne leur appartient que partiellement car ce sens est un construit social dont les pièces se sont élaborées dans l'expérience sociale passée.

Conclusion

L'approche des faits institutionnels de John R Searle éclaire la compréhension des règles institutionnelles qui agissent sur la construction des trajectoires individuelles. Elle permet de saisir comment se créent les réponses à des problèmes sociaux dans un état du monde social à un moment donné. Les institutions, dans cette théorie, sont défaites de leurs caractères de permanence et de stabilité. Les règles agissent sur les situations mais sont modifiables par les acteurs qui interagissent dans ces situations. Les personnes sont enserrées dans des rôles qui façonnent leur interaction. Ces rôles, formulés comme des fonctions/statuts, sont essentiels à la compréhension des trajectoires individuelles. Les personnes impliquées dans ces rôles acquièrent un ensemble de dispositions qui les conduit à agir de manière adaptée aux règles institutionnelles. La mise en pratique des règles par les acteurs, au regard de l'histoire du mouvement sida et des représentations sociales qui y sont liées, conduit à ce que les personnes négocient leurs rôles et qu'ils agissent en concordance avec eux.

« Je crois que c'est l'enjeu problématique de toutes institutions qui comportent en elles-mêmes la question de l'innovation et de l'adaptation permanente, (...), la capacité à intégrer la question de l'innovation comme un regard permanent, ce qui correspond à la possibilité de réfléchir autrement sur des choses précises et à chaque fois nouvelles, parce que plus on avance dans le travail, plus la question de la transformation se pose. » (Entretien, président de l'association d'économie solidaire, août 2012).

Les propos du co-fondateur du collectif inter-associatif conduisent à souligner son incarnation en tant que macro-acteur porteur du projet associatif. L'hypothèse du couplage conduit à le situer du côté de la règle/institution de l'association qui influe sur la construction des trajectoires individuelles en relation avec d'autres. Ce macro-acteur décrit les processus de renouvellement des règles de l'institution associative en fonction de l'évolution des réalités des pratiques.

Dans une conception des sciences économiques qui partage avec la philosophie du langage une ontologie réaliste et discursive, l'analyse de la construction sociale des trajectoires individuelles doit être attentive à l'étude des actes de langage. L'appui sur la conception de l'action de Vincent Descombes permet de saisir cette

construction dans sa micro et sa macro dimension. Elle nous éloigne d'une approche mécaniste des institutions pour se focaliser sur leur caractère symbolique et les aborder comme des univers de sens. En effet, l'institution associative fabrique les trajectoires individuelles qui la nourrissent en retour et ce couplage est capté par les mots des acteurs accompagnants et accompagnés.

Pour capter ces univers de sens dans les trajectoires individuelles, nous nous appuyons dans le chapitre suivant sur l'analyse textuelle des entretiens menés avec les acteurs à l'aide du logiciel *Alceste*. Cette analyse identifie la part sociale contenue dans la construction des trajectoires individuelles par l'institution associative. Elle met en avant les dimensions subjectives et objectives de l'action et permet de mettre en pratique la théorie du couplage.

- Chapitre 5 -

La construction sociale des trajectoires individuelles : analyse lexico-métrique

« Dans l'activité langagière, les mots pleins constituent, selon nos hypothèses, des traces possibles des contenus de nos activités. Ils ne sont pas les signifiants mais bien des traces possibles de ce contenu en acte. Bien sûr, il existe des dictionnaires, dont on ne doit pas oublier qu'ils ne signifient rien sans un usage. Si les mots appartiennent à un bien commun, c'est d'abord par leur matérialité, c'est-à-dire dans la mesure où ils s'intègrent aux activités et usages d'une époque, d'un lieu, d'une population ; ils ne sont jamais seuls, aussi les contenus de ces usages impliquent-ils toujours des constellations de mots et de marques de toutes sortes. » (Reinert, 2008, p.983).

Introduction

Dans ce chapitre, nous mobilisons la méthode *Alceste* pour traiter les corpus des entretiens menés dans les structures associatives.

Le recours à la méthode *Alceste* s'inscrit dans la démarche théorique de la socio-économie qui considère l'acteur comme réflexif et qui conduit à défragmenter les stratégies individuelles du calcul instrumental pour prendre en compte sa parole : « *Parler émerge de ces deux extensions : la réflexivité sort l'acteur du calcul automatisé pour lui permettre un retour critique sur le bien qui fonde ses calculs, et ce retour au bien s'opère par le langage ; l'extension de l'espace s'opère par la médiation de dispositifs socioéconomiques, dont le langage fait partie.* » (Eymard-Duvernay, 2009, p.132). En ce sens, les comportements individuels des acteurs ne sont pas guidés par le seul calcul rationnel, mais aussi par leur réflexivité qui s'exerce dans le langage et l'oralité.

La théorie du couplage conduit à comprendre que les trajectoires individuelles intègrent une part institutionnelle dans leur construction sociale. Cette part institutionnelle ressort de l'analyse des mots et des phrases des acteurs. La méthode *Alceste*²⁰⁵ prend en compte la dimension pragmatique du langage, fait ressortir cette part institutionnelle et opérationnalise la théorie du couplage. Dans la théorie du couplage, l'association correspond à l'espace des macro-acteurs dans lequel le langage est celui de la règle de l'accompagnement associatif. Les trajectoires individuelles constituent l'espace des micro-acteurs à travers lequel le langage est celui du vécu subjectif de l'accompagnement. Ces deux espaces sont pris en compte par *Alceste* à travers les deux niveaux de langage. L'analyse de corpus global assemblant à la fois les mots des accompagnés et des accompagnants a l'avantage de rendre compte de ces deux niveaux. La comparaison des deux structures associatives par l'analyse lexico-métrique fait donc ressortir le vécu de l'accompagnement aux deux bornes de la relation

²⁰⁵ « Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de TEXte », REINERT M., 1986, « Un logiciel d'analyse lexicale », *Le cahier de l'analyse des données*, tome 11, n°4, pp.471-481 ; puis « Analyse des Lexèmes Cooccurents dans un Ensemble de Segments de TEXte », REINERT M., 1993, « Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique de récits de cauchemar », *Langage et société*, n°66, pp.5-39. La version utilisée est la n°5. *Alceste* est développée et commercialisée par la société *Image*, à Toulouse (France).

d'accompagnement instituée. En ce sens, l'analyse lexicale des corpus des entretiens menés dans les deux structures associatives étudiées fait ressortir la construction sociale des trajectoires individuelles des accompagnants et des accompagnés. En effet, la méthode *Alceste* aboutit à identifier la part sociale des trajectoires individuelles car elle repose sur une analyse statistique de discours nouant ensemble les différents niveaux de langage²⁰⁶. L'approche comparative permet d'identifier les empreintes communes et les marques divergentes laissées par l'accompagnement associatif dans les trajectoires individuelles et ainsi de qualifier la part institutionnelle de leur construction.

Dans la théorie du couplage, les trajectoires individuelles sont fabriquées par les mots employés par les accompagnants et les accompagnés dans l'espace associatif. Dans l'analyse textuelle, *Alceste* identifie la part institutionnelle des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi dans les associations. Cette part institutionnelle ou part sociale correspond au vécu de l'accompagnement pris dans sa double dimension micro et macro. La part institutionnelle des trajectoires individuelles désigne des dispositions et des pensées sociales intégrées à l'action au sens de Vincent Descombes (1996).

Alceste propose une analyse statistique de contenu des entretiens²⁰⁷ (Cf. guides d'entretien, annexe n°2). Cette méthode s'inscrit dans une épistémologie positive qui ambitionne de décrire et d'expliquer le réel dans une démarche d'objectivation. Néanmoins, la revendication d'une démarche compréhensive aboutit à une perspective normative, l'analyse textuelle conduisant à faire des

²⁰⁶ Par exemple, *Alceste* est mobilisée dans une étude menée par Emmanuelle Marchal et Delphine Remillon pour analyser les biographies professionnelles des demandeurs d'emploi et mettre en avant des modes types de valorisation du travail. L'étude a l'intérêt de mettre en lumière les apports de l'analyse textuelle. En effet, les auteurs considèrent que le recours à l'analyse du langage équipée d'*Alceste* permet « de déceler les valeurs que les personnes attachent à leur travail et à leur chômage. » (Marchal, Remillon, 2012, p.79). L'attention portée au langage permet en ce sens d'accéder aux représentations des individus. Dans cette perspective, le recours à l'analyse de discours et l'utilisation d'*Alceste* permet d'identifier des « univers de discours ».

²⁰⁷ *Alceste* propose une analyse lexico-métrique de textes. Ces matériaux textuels peuvent être de plusieurs types : des textes de littérature, des textes de loi ou des transcriptions d'entretiens etc. La condition pour une utilisation pertinente du logiciel est que ces corpus textuels présentent une certaine homogénéité thématique et qu'ils soient d'une taille suffisamment importante pour permettre des calculs statistiques significatifs. Dans notre étude, le matériel textuel est un corpus composé d'entretiens retranscrits mis bout à bout. *Alceste* permet d'objectiver des données qualitatives construites à partir du vécu subjectif de la personne enquêtée (Jenny, 1999).

préconisations aux associations. Incluant ces deux aspects, notre démarche institutionnaliste *via* le recours à l'analyse du langage s'inscrit finalement dans le paradigme de la complexité proposé par Eric Dacheux et Daniel Goujon impliquant de contextualiser les faits économiques dans le social et de les connecter à la sphère politique (2012, p.86).

En s'appuyant sur les résultats de la méthode *Alceste*, la comparaison des deux dendrogrammes des corpus d'entretiens menés dans les associations T1 et T2 conduit à procéder en deux temps. Tout d'abord, nous présentons la part sociale commune contenue dans les trajectoires individuelles d'accès à l'emploi : l'histoire institutionnelle des associations a pour effet de laisser des traces dans les trajectoires individuelles en termes de parcours de soin d'une part et de militantisme d'autre part. L'expression de ces deux aspects est néanmoins différente selon la construction de l'accompagnement associatif. Ensuite, nous présentons les parts sociales divergentes qui marquent différemment les trajectoires individuelles selon qu'elles se déroulent dans l'une ou l'autre des structures associatives. Dans cette analyse, l'accès à l'emploi apparaît en tension avec la délibération. Cette comparaison permet d'aboutir à des préconisations pour améliorer l'accompagnement associatif vers l'emploi.

5.1. La méthode *Alceste*

5.1.1. Une classification descendante

Les deux séries d'entretiens menées dans les structures associatives étudiées ont mené à la constitution de deux corpus textuels (corpus T1 et corpus T2).

Le corpus T1 comprend les 18 entretiens réalisés avec les accompagnants et les accompagnés dans l'association de lutte contre le sida étudiée. Ce corpus est un document de 274 pages et de 157 684 mots. Le corpus T2 comprend les 31 entretiens réalisés auprès des responsables, des administrateurs, des bénévoles et des salariés dans le collectif inter-associatif. Ce deuxième corpus est un document de 427 pages et de 224 496 mots.

Alceste nécessite une préparation du corpus des entretiens afin de le traiter²⁰⁸. Les entretiens sont tout d'abord identifiés dans le corpus par des Unités de Contexte Initiale (UCI) figurées par des lignes étoilées²⁰⁹. Chacune de ces lignes étoilées sont composée de neuf variables socioéconomiques codées afin de qualifier le profil de chaque entretien : la structure d'accompagnement (S), le statut d'accompagnant ou d'accompagné (Cat), le type de contrat de travail (Ct), l'ancienneté dans la structure (Anc), l'ancienneté dans le champ de la lutte contre le sida (Ancs), l'âge (A), le genre (G), et la pathologie (P)²¹⁰. Enfin, les entretiens ont chacun un code de manière à repérer les individus (n).

Une fois cette préparation établie, le point de départ des calculs *d'Alceste* est le corpus textuel dans sa totalité. Dans un premier temps, *Alceste* découpe le corpus en plusieurs segments de texte, appelés Unités de Contexte Élémentaires (UCE). L'UCE est l'unité statistique du calcul *d'Alceste*. Dans un second temps, *Alceste* liste les « mots pleins » du corpus. A partir « des mots pleins » et des UCE, *Alceste* effectue une classification descendante hiérarchique (CDH), classification qui est le principal outil pour obtenir ses résultats (Reinert, 1983 ; 1986). La classification descendante hiérarchique *d'Alceste* procède en identifiant la présence ou l'absence de chaque « mot plein » dans chaque UCE du corpus (Cf. annexe n°4). Dans l'approche pragmatique du langage sous-jacente au fonctionnement du logiciel (Reinert, 1993 ; 2007), les mots pleins sont les mots qui ont une dimension réelle d'une part et symbolique par leur lien entre eux d'autre part (Defalvard, 2005a). Ils ont un contenu marqueur des habitudes et des pratiques des acteurs (Reinert, 2001 ; 2003 ; 2008). La CDH aboutit au final à isoler et à stabiliser plusieurs classes de langage (Cf. encadré n°1)²¹¹, appelées par Max Reinert des mondes lexicaux : « *Les mondes lexicaux (...) renvoient à des*

²⁰⁸ Dans la préparation du corpus, nous avons mis les questions posées lors des entretiens en majuscule dans les retranscriptions de façon à ce que l'analyse du logiciel ne prenne en compte que les réponses des personnes interviewées.

²⁰⁹ Les corpus textuels sont composés de 18 lignes étoilées dans le corpus T1 (18 UCI) et de 31 lignes étoilées dans le corpus T2 (31 UCI).

²¹⁰ Pour les raisons habituelles, particulièrement éthiques et déontologiques dans le cas des questions qui touchent à la santé, à la vie privée et à l'intimité, tous les entretiens sont bien entendu anonymisés. Il est possible que le chercheur ait connaissance de la pathologie de la personne interviewée sans que celle-ci ne l'ait révélé lors de l'entretien. Dans ce cas, la pathologie n'apparaît pas et n'est pas mentionnée.

²¹¹ Par convention, la CDH doit classer au moins 70 % des UCE du corpus pour pouvoir considérer que les classes obtenues sont stables.

espaces de référence associés à un grand nombre d'énoncés. Autrement dit, ils superposent, dans un même « lieu », différents moments de l'activité du sujet, différents « points de vue ». Ce lieu agit donc comme un attracteur pour cette activité. Un sujet l'habite d'une certaine manière. » (Reinert, 1993, p.12).

ENCADRE N°1 : CARACTERISTIQUES DES CLASSES CALCULEES DES CORPUS T1 ET CORPUS T2

Corpus 1

La CDH du corpus T1 a classé 81 % des UCE du corpus total, ce qui représente une proportion suffisante pour considérer que les classes sont stables et significatives. En effet, l'analyse lexicale d'*Alceste* retient 2851 UCE sur les 3496 UCE. *Alceste* obtient une classification terminale en 3 classes présentées dans le schéma n°7 à partir de leurs mots pleins les plus répétés et de ses variables socioéconomiques les plus caractéristiques (ayant le Khi2 associé le plus élevé). Le classement produit un premier nœud entre une classe mère 1 et une classe terminale qui est la classe n°1. Cette classe représente 33 % des UCE classées, soit 935 UCE. Cette classe est la plus spécifique du corpus dans la mesure où elle se stabilise en premier. Elle s'oppose à la classe mère 1 qui représente 1916 UCE. À l'intérieur de cette classe mère, la classe 2 et la classe 3 se stabilisent ensuite et s'opposent entre elles. La classe 2 représente 21 % des UCE classées, soit 605 UCE, tandis que la classe 3 couvre 46 % des UCE, soit 1311 UCE. Cette dernière classe, la classe 3, est la plus importante des trois classes. Elle représente quasiment la moitié des segments de texte classés.

Corpus 2

Dans l'étude du corpus T2, *Alceste* a obtenu une classification terminale en 4 classes présentées dans le schéma n°8. La double CDH de l'analyse standard n'a dans un premier temps classé que 52 % des UCE du corpus, ce qui ne présente pas une proportion suffisante pour obtenir des classes stables. En effet, une trop forte proportion d'UCE n'est pas prise en compte dans l'analyse textuelle, laissant ici de côté quasi la moitié du corpus. Une des causes de ce faible taux peut être un manque d'homogénéité du corpus total de départ. Face à ce résultat, la stratégie visant à obtenir un résultat significatif est de traiter le corpus par une « classification simple », c'est à dire par une seule classification descendante hiérarchique. La « classification simple » aboutit à classer 98 % des UCE du corpus (4901 UCE), dans la mesure où les UCE instables à la frontière entre les classes ne sont pas supprimées de l'analyse. Cela implique une instabilité des classes mais n'empêche pas d'analyser leur sens et leur liaison. La CDH conduit tout d'abord à opposer deux classes mères. Tout d'abord, la classe mère 1 (2590 UCE) s'oppose à la classe mère 2 (2311 UCE). La classe 1 se détache ensuite de la classe mère 1. Elle contient 18 % des UCE (881 UCE) et est la plus spécifique. Au sein de la classe mère 1, la classe 1 s'oppose à la classe 4 qui représente 35 % des UCE classées et qui a la taille la plus importante (1709 UCE). Ensuite, dans la classe mère 2, la classe 2 (26 % des UCE classées, 1298 UCE) s'oppose à la classe 3 (21 % des UCE classées et 1013 UCE).

La CDH d'*Alceste* calcule les variables socioéconomiques les plus significatives (celles qui ont un Khi2 des marges le plus élevé) pour chaque classe de langage stabilisée, ce qui permet d'analyser le sens de ces classes. Aussi, elle permet de relier chaque monde lexical à un individu type. La trajectoire de cet individu est alors considérée comme spécifique à la classe. *Alceste* fournit également les UCE les plus significatifs par classe. Ces UCE constituent des exemples caractéristiques des mondes lexicaux dans la mesure où ils sont des extraits d'entretien menés auprès des acteurs²¹².

5.1.2 Les mondes lexicaux comme monde vécu

Les classes de langage sont pour Max Reinert des mondes lexicaux. Ces mondes lexicaux sont pour lui les traces d'usages répétés et des habitudes des acteurs. Dans cette analyse pragmatique, ils désignent à la fois un lieu, des pratiques, et des marques de l'action. Dans notre approche, ces mondes lexicaux sont qualifiés de mondes vécus. Ces dimensions se rattachent à ce qu'Alain Ehrenberg appelle « *des mondes de significations* ». Ces mondes de significations sont pour un individu d'une manière de vivre une expérience personnelle en la liant à des références communes partagées par d'autres et à des règles plus générales. Ce sont des mondes « *de significations communes et impersonnelles qui guide(nt) leur action personnelle et singulière selon des règles qui leur permettent de la coordonner.* » (Ehrenberg, 2009, p.228). Les mondes vécus figurés par les mondes lexicaux d'*Alceste* sont pris en compte comme des univers de sens partagé et lient l'aspect collectif de l'accompagnement associatif vers l'emploi et les trajectoires individuelles. Les mondes vécus présentent une expression stylisée de la relation d'accompagnement instituée. En effet, chaque monde vécu mêle les deux niveaux de l'accompagnement : celui de son vécu et celui de son architecture institutionnelle. Les différents mondes vécus permettent d'identifier la part sociale dans les trajectoires individuelles, tant au niveau macro qu'au niveau micro, dans une démarche comparative et compréhensive.

²¹² L'analyse factorielle par correspondances figurant les relations entre les classes sous la forme de graphiques est également calculée par le logiciel. *Alceste* présente également des schémas de « réseau de formes » indiquant, dans chacune des classes, les liens plus ou moins forts entre les mots pleins du corpus en fonction de leur Khi2 associé. Ces ressources ne sont pas mobilisées ici.

Le traitement d'*Alceste* a stabilisé 3 classes de langages dans l'analyse textuelle du corpus T1 et 4 classes de langages dans celle du corpus T2. Cette fragmentation lexicale est illustrée par les dendrogrammes ci-dessous. Dans les dendrogrammes, ces mondes vécus sont qualifiés par une liste de mots pleins (par ordre décroissant de khi2 associés) et par les variables socioéconomiques associées. Ils présentent les classes homogènes de langage selon leur ordre de stabilisation. Les différents nœuds des dendrogrammes sont des axes de séparation entre des mondes vécus qui s'opposent entre eux²¹³ ou qui appartiennent à un univers de sens commun²¹⁴.

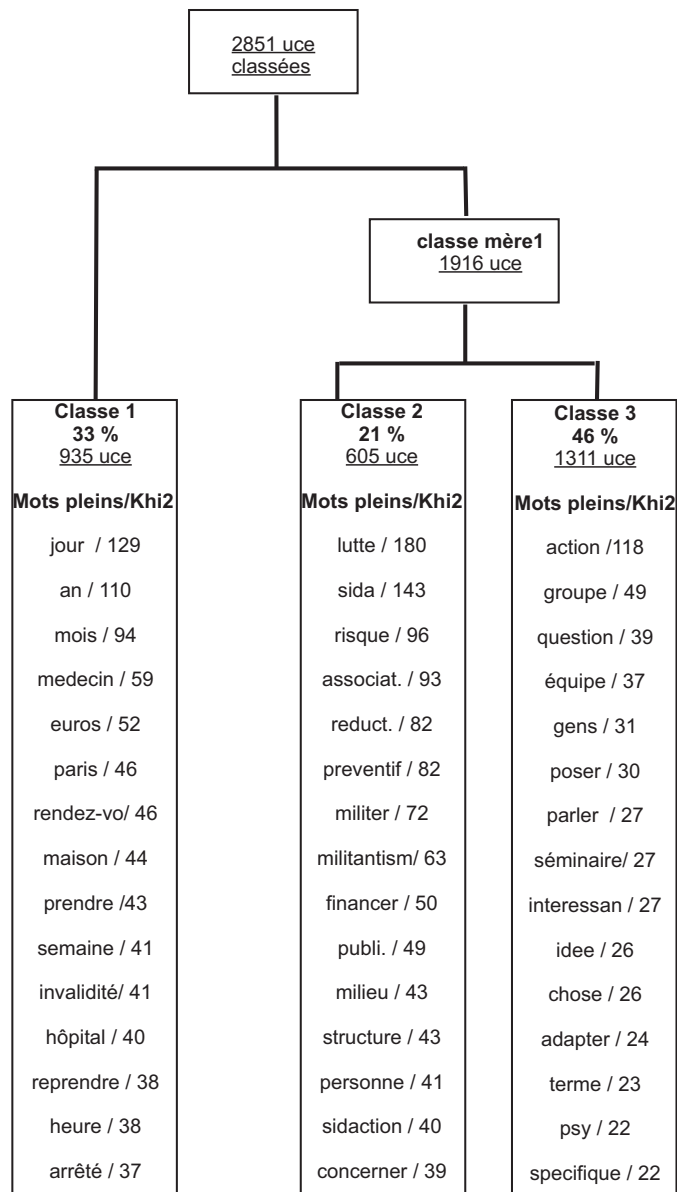
Les résultats d'*Alceste* obtiennent des mondes vécus distincts : les mondes vécu du soin, du militantisme, de la délibération, de l'accompagnement collectif vers l'emploi et du contrat. Dans le dendrogramme T1 (cf. schéma n°7), le monde vécu du soin représente l'univers de discours le plus spécifique car il s'isole en premier. Il représente 33 % des UCE classées du corpus, c'est à dire plus d'un tiers des usages et des représentations inscrites dans les discours des acteurs de l'association de lutte contre le sida T1. Il s'oppose à une classe mère qui assemble et disjoint le monde vécu du militantisme qui représente 21 % du discours associatif et le monde vécu de la délibération. Ce dernier s'isole en troisième position et implique 46 % des discours des acteurs, indiquant une place prépondérante de la délibération tant dans la construction de l'accompagnement associatif que dans son vécu.

Dans le dendrogramme T2 (schéma n°8), les mondes vécus de l'accompagnement collectif vers l'emploi et du militantisme s'opposent aux mondes vécus du soin et du contrat fragmentant en deux parts équivalentes les discours des acteurs du collectif inter-associatifs et indiquant qu'à la fois le militantisme et le soin n'ont pas la même place dans l'association de lutte contre le sida T1 et dans le collectif inter-associatif T2. Les deux dendrogrammes montrent des similitudes et des divergences entre les deux structures associatives par l'identification de mondes vécus communs et de mondes vécus différents.

²¹³ C'est le cas du monde vécu du soin et des mondes vécus du militantisme et de la délibération dans le dendrogramme du corpus T1.

²¹⁴ C'est le cas du monde vécu du soin et du monde vécu du contrat dans le corpus T2.

SCHEMA N°7 : DENDROGRAMME CORPUS T1



n°1

n°2

n° 3

Monde vécu du soin

Variables associées :
 Contrat : suivi
 Catégorie :
 Acpgné
 Pathologie :
 VIH & Autre patho

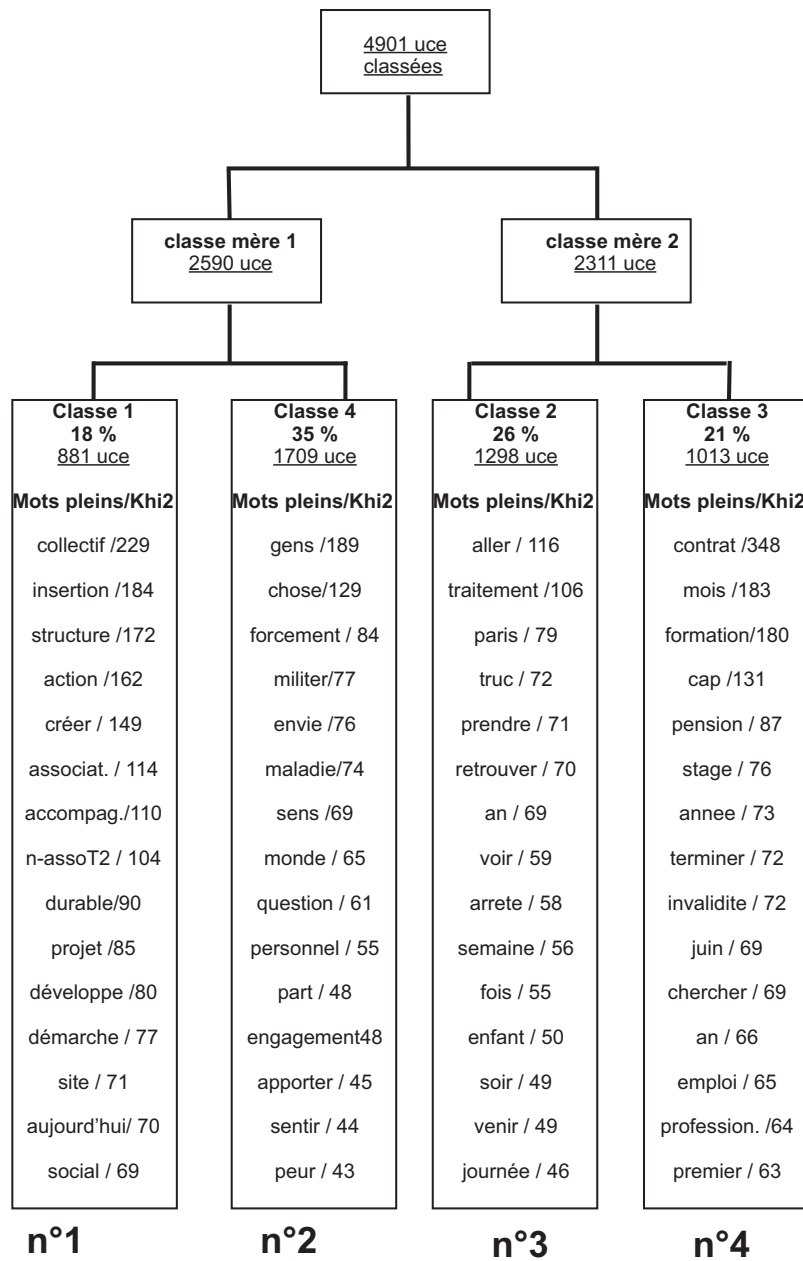
Monde vécu du militantisme

Variables associées :
 Ancienneté
 lutte contre le sida : 15-20 ans
 Contrat : CDI
 Chargé de projet emploi
 Directeur

Monde vécu de la délibération

Variables associées :
 Catégorie :
 Accpgnant
 Pathologie:
 sans handicap
 Age : 30-35 ans
 Ancienneté
 lutte contre le da : 5-10 ans

SCHEMA N°8 : DENDROGRAMME CORPUS T2



Monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi

Variables associées :
Acpgnant
Ancs 5-10
25-30 ans
Anc 5-10 ans
CDITH

Monde vécu du militantisme

Variables associées
CDI
sans handicap
Ancien coord.
25-30 ans

Monde vécu du soin

Variables associées
VIH
Acpgné
40-45 ans
Bénévole
Espace
Vert

Monde vécu du contrat

Variables associées :
Acpgné
Aide-cuisine-1
Resp. RH
40-45 ans

5.2. Les parts sociales communes

L’empreinte sociale laissée dans les trajectoires individuelles a des caractéristiques communes aux deux associations au regard des dendrogrammes présentés ci-dessus. En effet, la construction sociale des trajectoires individuelles dans les associations a une souche commune, celle du champ de la lutte contre le sida. Celle-ci constitue leur charpente institutionnelle²¹⁵. Elle se manifeste à travers le monde vécu du soin et le monde vécu du militantisme.

5.2.1. Le monde vécu du soin

Tout d’abord, la part institutionnelle commune des trajectoires individuelles est repérée par le monde vécu du soin. Le vécu du soin est identifié par la classe 1 de la classification terminale du corpus T1 et par la classe 2 de celle du corpus T2.

Le monde vécu du soin représente 33 % des mots des acteurs pour T1 quand elle en représente 26 % pour T2. Les mots pleins caractéristiques pour la classe 1 du corpus T1 sont : *jour, an, mois, médecin, rendez-vous, maison, prendre, semaine, invalidité, hôpital, reprendre, heure, arrêté*. Dans le corpus T2, les mots pleins listés pour la classe 2 sont : *aller, traitement, prendre, an, voir, arrêté, semaine, fois, enfant, soir, venir, journée*. Ces mots pleins, formulés par des individus différents dans deux contextes associatifs différents appartiennent à un même monde de significations, celui du « vivre avec » une maladie chronique et celui de la relation patient/médecin.

Au niveau macro-institutionnel, ce monde de significations rappelle que les associations de lutte contre le sida se sont construites en lien avec les institutions du soin, et plus particulièrement avec l’hôpital (Langlois, 2006). L’effet de la construction historique de la lutte contre le sida a été d’impliquer les associations de lutte contre le sida dans un « activisme thérapeutique » (Epstein, 2001 ; Barbot,

²¹⁵ Ce sont les institutions du sida devenues premières au fur et à mesure du renouvellement des pratiques s’y conformant : développement des politiques de démocratie sanitaire (Moatti, Peretti-Watel, 2009), rapports d’experts sur la prise en charge des personnes vivant avec le VIH (Yéni, 2010 ; Morlat, 2013), Division sida de la Direction Générale de la Santé (DGS), grandes associations de lutte contre le sida comme AIDES et SIDACTION par exemple, et, de par son impact historique, l’association Act Up-Paris (Broqua, 2005).

2002 ; Pinell (dir.), 2002). Cette histoire modèle le déroulement des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi.

Au niveau micro-institutionnel, le monde vécu du soin désigne la partie subjective de l'accompagnement relevant du quant-à-soi et du rapport intime se tissant entre l'accompagnant et l'accompagné²¹⁶ (Carricaburu, Pierret, 1992 ; Pierret, 2006). De ce fait, ce sont les personnes accompagnées en premier lieu qui sont représentées dans ce monde vécu. En effet, les variables socioéconomiques caractéristiques de ces mondes vécus sont dans les deux dendrogrammes les catégories, « suivi », « accompagnés » et « VIH », faisant de ce monde vécu le monde spécifique des PvVIH accompagnées :

TABLEAU N°8 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES DE LA CLASSE 1 (T1-33 %-935 UCE) ET DE LA CLASSE 2 (T2-33 %-1298 UCE)

Classe 1 Corpus T1 Monde vécu du soin					
Code de la variable socio économique	Nombre d'UCE de la classe liées à la variable	Nombre total d'UCE classées liées à la variable	Khi2	% d'UCE liées à la variable	Signification du code de la variable socioéconomique
Ct_suivi	660	879	1031	75 %	Suivi par l'association
Cat_Accpe	660	879	1031	75 %	Accompagné par l'association
P_v	487	793	408	61 %	Personne vivant avec le VIH
Classe 2 Corpus T2 Monde vécu du soin					
P_v	576	1296	292	44 %	Pathologie VIH
Cat_Accpe	1049	1371	201	33 %	Accompagné dans l'association

Lecture : La modalité catégorie « Accompagné » est associée à 75 % des UCE contenues dans la classe 1 du corpus T1, le Khi2 associé est de 1031, 660 UCE sont liées à cette variable dans la classe 1 sur 879 UCE liées à cette variable sur le corpus total.

Ces variables signalent que ces univers de discours concernent les bénéficiaires ou usagers²¹⁷, vivant avec le VIH et/ou avec le VHC, à l'association T1 et les PvVIH accompagnées salariées ou bénévoles dans le collectif inter-associatif T2.

²¹⁶ Les problèmes d'ordre privé, de la relation intime et sentimentale, de sexualité, sont régulièrement travaillés lors du déroulement de la relation d'accompagnement.

²¹⁷ *La vie d' « nom_asso », Lettre mensuelle*, spécial été 2012, n°73. Lettre mensuelle de l'association de lutte contre le sida T1, diffusée au public de l'association et à ses partenaires. Dans ce numéro, un des administrateurs de l'association répond à une interview en questionnant la catégorie d'utilisateur ou de bénéficiaire de l'association, proposant d'inventer un nouveau terme pour désigner le public, celui de « participant ».

Les propos d'une femme vivant avec le VIH et le VHC, ayant vécu des périodes d'hospitalisation liés à des problèmes de santé importants associés à ses pathologies (diabète, cancer) et ayant été accompagnée par l'association de lutte contre le sida T1 illustre le monde vécu du soin et sa connexion avec l'accès à l'emploi. Cette personne a fait le choix de ne pas travailler :

« Je ne travaille plus aujourd'hui. Je me dis que non seulement, lorsque j'ai travaillé, je suis tombé malade et qu'en plus les médecins m'ont dit : « Ouh la la, vu votre état, vous ne pouvez pas travailler » (PvVIH, bénévole, militante, ancienne accompagnée T1, UCE n°99).

On repère ici le lien avec le médecin qui a, dans le cadre de la relation d'accompagnement dans le soin, un réel impact sur les trajectoires.

Alceste signale comme individu type du monde vécu du soin dans la structure T2 un homme vivant avec le VIH d'une quarantaine d'années. Après une trajectoire qui s'est déroulée en région parisienne et un accident de la route grave, il s'est installé dans l'ouest de la France. Des problèmes de vue sont venus s'ajouter aux problématiques sociales qu'il traversait jusqu'ici, occasionnant pour lui des périodes d'inactivité. En 2010, cette personne travaille bénévolement sur des projets liés aux travaux et à l'entretien du parc sur le site du collectif associatif et a pour projet une formation d'élitage. Voilà comment il décrit la dégradation de son état de santé, alors qu'il a un poste de réparateur de télévision :

« A l'époque, j'étais à Neuilly sur Seine, je ne pouvais plus garder mon appart', parce que déjà, j'avais perdu mon boulot, j'ai dû arrêter par moi-même, je faisais de la réparation télé, mais avec ma vue qui a chuté, je ne vois plus assez maintenant. » (Bénévole travaux espace vert, T2, UCE n°3285).

Les trajectoires individuelles sont donc liées à un parcours de soin dans les deux structures associatives. Le soin implique une temporalité particulière de déroulement de l'accès et/ou du maintien à l'emploi dans la mesure où il nécessite des rendez-vous médicaux et où il intègre le traitement des trithérapies. Cette temporalité a également une dimension spatiale.

Les indicateurs de cette dimension temporelle de la trajectoire individuelle arborescente au temps du soin sont mesurés par *Alceste* à travers les marqueurs d'une relation temporelle²¹⁸. La temporalité de l'accompagnement vers l'emploi est contrainte par le soin et le traitement au regard du fort impact de ces marqueurs temporels. En effet, la problématique du traitement implique la question du temps (mots pleins « an ») de l'arrêt ou de la reprise du traitement (mots pleins « arrêté » ; « traitement » ; « reprendre » ; « prendre »).

Alceste calcule les marqueurs de lieux, indiquant les traces dans le corpus d'espaces géographiques différents²¹⁹. En effet, les PvVIH témoignent à chaque fois d'itinéraires variés qui appellent une diversité de lieux de vie à différentes périodes et dans différentes régions voire dans différents pays. Bien souvent, les périodes passées sont évoquées dans un ailleurs qui n'est plus là, qui n'est plus présent. Par exemple, le passé, dans le cas de personnes ayant traversé des phases d'addiction, est attaché à un lieu mis à l'écart. Chaque personne accompagnée s'est déplacée dans son parcours antérieur et le lieu où nous les rencontrons est bien souvent un lieu d'arrivée, qui fait suite à une trajectoire qui s'est déroulée ailleurs. Le présent est construit sur les expériences du passé qui, mêlées à la prise de médicaments, ne se situent jamais dans le lieu du présent mais dans un ailleurs que les personnes évoquent comme lointain, que ce soit temporellement ou spatialement.

Si la construction institutionnelle du champ de la lutte contre le sida a pour effet de donner une place importante au soin et au traitement dans les trajectoires individuelles, ce monde vécu ne s'exprime pas de la même manière selon la configuration institutionnelle des associations.

En effet, le monde vécu du soin est le premier à s'isoler dans le dendrogramme T1 alors qu'il ne se détache qu'en troisième position dans le dendrogramme T2. Dans T1, il n'est lié à aucune classe mère. En effet, la classification terminale *d'Alceste* isole en premier le monde vécu du soin dans l'analyse textuelle du corpus T1, ce

²¹⁸ Khi2 : 39 pour la classe 1 du corpus T1 ; Khi2 : 26 pour la classe 2 du corpus T2.

²¹⁹ Les lieux et pays font également l'objet d'une mesure de leur trace dans la classe : Khi2 : 56 dans le corpus et T1 et Khi2 : 124 dans le corpus T2..

qui fait de lui le plus spécifique. Ce monde vécu représente un tiers des mots des acteurs impliqués dans l'association. Du côté de l'accompagnement associatif, cette configuration conduit à revenir à la genèse de cette association. À l'origine, l'association T1 a défini son projet associatif sur le lien avec l'institution hospitalière et sur les volets psychologiques de l'accompagnement ayant trait au corps et à la santé (éducation thérapeutique, activités physiques adaptées, somatothérapie etc.). La structure associative fait donc du soin et du traitement une priorité. Du côté des trajectoires individuelles, les PvVIH accompagnées connaissent des problèmes de santé importants impliquant une construction institutionnelle de l'association sur le volet du soin. Ce monde vécu s'oppose à la classe mère subdivisée en deux autres classes ayant trait aux volets du fonctionnement associatif et des raisons d'agir de l'association. Le monde du soin et du traitement n'a pas le même sens dans la structure inter-associative T2.

Pour T2, la classification terminale d'*Alceste* stabilise le monde vécu du soin en troisième position. Ce monde vécu représente une proportion moindre des mots des acteurs (26 %). Sa place est donc secondaire. En effet, les trajectoires individuelles comme la construction institutionnelle du projet associatif diluent les aspects liés à la santé dans un projet associatif différent s'axant sur l'insertion dans l'emploi. Le monde vécu du soin et du traitement s'oppose dans la classe mère 2 du dendrogramme T2 à la classe du contrat, indiquant la difficile mais nécessaire articulation entre soin et emploi dans les trajectoires individuelles.

La priorité donnée au soin dans l'association de lutte contre le sida semble rendre invisible la place de l'accompagnement vers l'emploi. La place réduite du soin dans la structure associative T2 suggère que la moindre insistance sur les aspects liés au soin dans l'accompagnement donne davantage d'espace à l'accès à l'emploi.

Ces configurations donnant une place différente au soin sont un effet de la construction institutionnelle des associations et dessinent une dynamique dans laquelle emploi et soin s'opposent. Cette opposition repose la question de la difficile articulation entre parcours de soin et parcours d'emploi (Langlois, 2006 ; Peretti-Watel, Spire, 2008 ; Dray Spira et al., 2012 ; Lert et al., 2013).

Le parcours d'accès et/ou de maintien dans l'emploi étant articulé au temps du soin, la compréhension du monde vécu du soin passe par l'attention à la problématique du secret du VIH/sida dévoilé ou non dans les trajectoires individuelles d'accès à l'emploi. Le secret du VIH/sida implique deux niveaux de questionnements : celui de la personne accompagnée et celui de la construction de l'accompagnement. L'accompagnement associatif centré sur la dicibilité du VIH/sida dans l'emploi conduit la personne à lever ou non le secret du VIH dans le monde professionnel. En ce sens, le maintien ou non du secret est « *un élément décisif des jeux d'acteurs autour de la régulation institutionnelle* » (Fabre Tchobanian, 2001, p.55) et se situe donc dans l'articulation entre les dimensions individuelles et collectives de l'accompagnement associatif et des trajectoires qui s'y insèrent. Gérard Fabre considère que « *le secret doit être considéré ici comme une attitude cohérente, à la jonction du privé et du public, pour parvenir à la poursuite d'un objectif, en l'occurrence chercher ou conserver un emploi sans susciter méfiance ou curiosité.* » (Fabre, 2006, p.274). Mais au regard de l'analyse textuelle, la différente place du soin dans les associations implique de réfléchir différemment au secret du VIH. S'il est une « attitude cohérente », l'accompagnement associatif conduit à une libération du secret du VIH quand l'accompagnement se décentre de la question du soin.

Enfin, si la protection des salariés connaissant des troubles de santé est légalement assurée au niveau des règles de droit²²⁰, celle-ci ne semble pas agir sur la réalité des pratiques : « *Le décalage qui existe entre les dispositifs légaux et les pratiques des salariés séropositifs ouvrent un espace où se développent les usages du secret, de manière à prévenir les risques de stigmatisation ou de victimisation.* » (Fabre, 2006, p.273). Les enseignements de l'analyse du monde vécu du soin sont que le secret du VIH sida est un élément transversal impactant les niveaux subjectif et objectif de l'action. Cette thématique est une des raisons d'agir invoquée par les acteurs associatifs accompagnants pour justifier leur engagement militant.

²²⁰ De nombreuses lois poursuivent un objectif de lutte contre les discriminations, comme par exemple, la Loi Evin. Cf. Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap. 15 ans plus tard, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, insiste sur le principe de non-discrimination des personnes en situation de handicap.

5.2.2. Le monde vécu du militantisme

La réponse aux problèmes sociaux provoqués par l'émergence du VIH/sida a été un militantisme associatif et professionnalisé. Ce militantisme se retrouve dans les deux structures associatives. L'engagement associatif est ici un engagement politique, au sens de Jacques Ion : « *Toute participation vaut d'une manière ou l'autre politisation.* » (Ion, 2012, p.166). Ce type de militantisme détaché des anciennes corporations (Ion, 1997), plus éphémère et diversifié (Ion (dir.), 2001), plus personnel et plus autonome (Ion, Franguiadakis, Viot, 2005), opère un glissement des frontières entre vie professionnelle et vie privée. « *Le militant n'est plus tenu de laisser son identité individuelle et ses émotions à la porte de l'organisation. Le familial, le proche, n'est pas réductible au privé et peut ne pas être contradictoire, voire même concourir à l'expression de l'intérêt général.* » (Ion, 2012, p.161). En effet, le militantisme exprimé par les acteurs associatifs intègre une part personnelle qui se déploie dans l'espace associatif (Ion, Ravon, 1998).

Le militantisme est une racine commune aux actions associatives étudiées. Il a un impact sur la construction sociale des trajectoires individuelles au niveau macro-institutionnel. En effet, les associations étudiées ont pour filiation les premiers mouvements sociaux de lutte contre le sida (Fillieule, Broqua, 2000 ; Broqua, 2005 ; Thiaudière, 1992 ; Pollak, 1988). Ce militantisme s'est traduit pas l'activisme politique, par la représentation des PvVIH dans l'espace public et par la volonté d'infléchir les cadres des politiques sanitaires (Fillieule, 1994 ; Epstein, 2001 ; Mathieu, 2004 ; Barbot, 2002 ; Broqua, 2005)²²¹.

Le monde vécu du militantisme appartient à un univers de sens commun aux deux associations. On se situe dans un monde vécu que partagent les « anciens de la lutte contre le sida ». Ce sont les responsables des structures ou les personnes ayant une place importante dans l'organisation. Au niveau micro-institutionnel, ce monde vécu est avant tout celui des trajectoires individuelles des accompagnants.

²²¹ Comme l'ont montré les actions des associations AIDES (1984), ARCAT-sida (1985), Act-Up Paris (1989), Actions Traitements (1991), Collectif inter-associatif TRT5 (1991), par exemple.

Celles-ci sont enserrées dans un militantisme salarié. Lors du premier terrain, le directeur soulignait les particularités de ce « militantisme salarié » en évoquant les difficultés à dissocier vie privée et vie professionnelle²²². Ce militantisme est identifié par les variables socioéconomiques relevées dans le dendrogramme T1 : l'ancienneté dans la lutte contre le VIH/sida de 15 à 20 ans, le contrat CDI et la catégorie accompagnant. L'ancienneté dans la lutte contre le sida est le marqueur principal de cet engagement. Les acteurs pris dans ce monde vécu ont connu les mobilisations collectives de la fin des années 1980 et début 1990 qui les ont touchées personnellement et affectivement et cette expérience justifie leur engagement actuel.

TABLEAU N°9 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES
DE LA CLASSE 2 (T1-21 %-605 UCE) DE LA CLASSE 4 (T2-35 %-1709 UCE)

Classe 2 Corpus T1 Monde vécu du militantisme					
Code de la variable socio économique	Nombre d'UCE de la classe liées à la variable	Nombre total d'UCE classées liées à la variable	Khi2	% d'UCE liées à la variable	Signification du code de la variable socioéconomique
Ancs_[15-20]	523	517	290	49 %	Ancienneté dans la lutte contre le sida entre 15 et 20 ans
Ct_CDI	416	1258	189	33 %	Salarié en contrat à durée déterminé avec l'association
Cat_Acpt	511	1972	84	26 %	Accompagnant dans l'association
Classe 4 Corpus T2 Monde vécu du militantisme					
Ct_CDI	578	1249	96	46 %	Salarié en contrat à durée déterminé avec l'association
P_z	824	1968	71	42 %	Pas de pathologie connue
A_[25-30]	357	584	47	46 %	Age entre 25 et 30 ans
Cat_Acpt	701	1730	38	41 %	Accompagnant dans l'association

Lecture : La modalité « Ancienneté dans la lutte contre le sida entre 15 et 20 ans » est associée à 49 % des UCE contenues dans la classe 2, le Khi2 associé est 290, 523 UCE sont liées à cette variable dans la classe 2 alors que seulement 517 UCE sont liées à cette variable sur le corpus total.

²²² Par exemple, il rencontra son épouse dans un contexte militant, alors salarié de l'association Médecin du Monde. Ces aspects sont généralement évoqués dans les travaux sur le salariat associatif, soit en terme d'une sociologie critique d'inspiration bourdieusienne qui associe l'engagement militant à une manière d'accepter des conditions précaires de travail (Hély, Simonet, 2012) ou dans les travaux en économie sur la satisfaction au travail qui montrent que les salariés s'estiment plus satisfaits et plus motivés dans le secteur associatif que dans d'autres secteurs, acceptant ainsi des salaires moins importants (Narcy, 2009 ; Richez-Battesti et al., 2010).

Dans le dendrogramme T1, le vécu du militantisme est identifié par la classe 2. Ce monde vécu se fonde en partie dans l'expérience de la réduction des risques (RDR) (Coppel, 2002). La trajectoire professionnelle antérieure façonne largement le niveau d'engagement. En effet, pour la classe 2 du corpus T1, les mots pleins significatifs sont : *lutte, sida, risque, associat., reduct., préventif, militer, militantisme.*

Deux individus sont caractéristiques du monde vécu du militantisme et leur trajectoire individuelle reflète particulièrement cette liste de mots pleins. Il s'agit du directeur et du chargé de projet emploi formation de l'association T1. Le directeur, âgé de 37 ans travaillait en effet auparavant à Médecin du Monde et a participé aux premiers programmes de RDR liés à l'usage de drogues. Le chargé de projet Emploi-Activité-Formation, âgé de 41 ans a auparavant travaillé à AIDES Formation et a dirigé pendant quatre ans une autre association de lutte contre le sida, organisée sur une dynamique initiale d'auto-support (Le Naour, 2010).

Le chargé de mission emploi formation décrit les aspects justifiant son engagement militant qui comprend une dimension intime et personnelle :

« Lâcher là-dessus, ça voudrait dire que je lâche des choses qui me concernent aussi moi. Cela signifie le droit des personnes, le respect des personnes, le droit de la parole, le respect du patient, le respect de l'identité, de lutter contre la discrimination. C'est mon militantisme tel que je le considère. » (Chargé de projet emploi, T1, UCE n°1504).

Cette UCE met en lumière la part d'institué comprise dans les raisons d'agir des personnes impliquées dans les associations, que cela soit à T1 ou à T2. En effet, les militants convoquent des valeurs connectées par exemple aux droits de l'Homme, en révélant la dimension macro-institutionnelle des raisons d'agir. Mais si l'on retrouve ce type de militantisme lié aux règles du champ de la lutte contre le sida dans la structure T2, celui-ci n'a ni la même proportion ni la même nature. En effet, l'engagement militant est similaire mais son sens n'est pas le même car il ne convoque pas les mêmes mondes de significations (Ehrenberg, 2009).

Dans le dendrogramme T2, le vécu du militantisme est identifié par la classe 4 caractérisée par les mots pleins suivants : *gens, chose, militer, envie, maladie, sens, monde, question, personnel, engagement, apporter, sentir, peur*. Ces mots partagent un même univers de sens avec T1 mais indiquent une symbolique plus large, suggérant que l'engagement militant n'a pas pour seule raison d'agir la lutte contre le VIH/sida. La classe 2 du corpus T1 concentre seulement 21 % des mots des acteurs, faisant d'elle la classe de plus petite taille. Elle est caractérisée par deux entretiens qui taisent l'expression des autres acteurs impliqués. Au contraire, la classe 4 du corpus T2 caractérise un militantisme et une dynamique d'engagement plus diversifiée. La classe représente 35 % des mots des acteurs, soit le monde vécu le plus important de la classification. Dans les deux cas néanmoins, le monde vécu du militantisme se stabilise en deuxième position, indiquant que sa trace dans les pratiques associatives a un impact similaire dans les deux situations.

L'objet du militantisme diffère entre les deux associations. En effet, le sens de l'engagement à T2 n'est pas le même qu'à T1 car il s'ancre dans un militantisme plus large de lutte contre les discriminations sans faire de la lutte contre le VIH/sida sa première spécificité.

Les variables socioéconomiques significatives associées à la classe 4 caractérisent le militantisme des acteurs associatifs à T2 (Cf. Tableau n°9). Le monde vécu du militantisme à T2 est partagé par des personnes âgées entre 25 et 30 ans. Ces personnes sont en Contrat à Durée Indéterminée. Embauchées principalement lors de la création du collectif inter-associatif en contrat aidé, leur poste a ensuite été pérennisé. Elles occupent majoritairement des postes d'encadrement et ne sont pas concernées par le VIH ou par un autre handicap²²³.

L'engagement personnel a une dimension symbolique. Les actions menées sont

²²³ On peut rapprocher la posture militante de ces acteurs associatifs à l'analyse de Jacques Ion à propos des mouvements récents des « indignés » : « *une assemblée (...) composée d'individus singuliers (...). C'est à dire des individus originaux, tous différents les uns des autres. Des individus libres, en ceux-ci qu'ils ne sont là liés par aucune appartenance et surtout pas mandatés. Individus divers, libres, non identifiables par un critère national ou même sociographique, mais aussi individus égaux les uns les autres. Quelques que soient en effet les différences culturelles et sociales, ces individus se pensent acteurs sur le même plan, exprimant leur liberté d'agir sur un pied d'égalité.* » (Ion, 2012, p.161-162).

des actions qui ont un sens pour les personnes qui les portent, et leurs valeurs sous-jacentes sont liées à la solidarité. Les propos du directeur de la structure inter-associative T2, âgé de 27 ans, illustre le fait que l'engagement militant est imbriqué au monde des valeurs :

« Je pense que les valeurs qu'on développe ici, j'en parlais tout à l'heure, c'est l'entraide et la solidarité, et puis en ce qui concerne le VIH, c'est une meilleure connaissance de la maladie. » (Directeur, T2, UCE n°447).

Le militantisme traversant les actions associatives à T2 dessine un espace particulier dans lequel les jeunes recrutés s'insèrent. L'espace associatif intègre donc les trajectoires des jeunes responsables et contribue à les former à ce militantisme. L'engagement est donc à la fois tourné vers l'extérieur et vers l'intérieur puisqu'il contribue à socialiser dans ce sens les salariés. L'entretien type de ce monde vécu a été mené avec l'ancien coordinateur de l'association d'économie solidaire à T2. Recruté en janvier 2006 et âgé de 28 ans, il décrit rétrospectivement les 5 années de travail à ce poste de coordination en signalant les apports personnels constitués par cette période :

« Ça m'a apporté énormément. D'abord professionnellement et surtout personnellement, en termes de cultures, de rencontres, de réflexion sur le monde qui nous entoure. C'est aussi ce qui m'a amené à être ce que je suis professionnellement aujourd'hui, donc, j'en retire vraiment que du positif. » (Ancien coordinateur, T2, UCE n°709).

De même, les propos d'un jeune salarié en CAE-passerelle venant d'être recruté dans la structure au poste de chargé de mission décrit la manière dont les trajectoires individuelles s'insèrent dans l'espace associatif :

« J'ai vraiment envie de m'engager, que c'est un fonctionnement qui me plaît énormément, un engagement dont j'ai besoin pour vraiment m'investir dans mon boulot. » (Chargé de mission animation, T2, UCE n°1935).

Les dynamiques d'engagement de ces jeunes militants prennent le dessus sur les aspects liés à la qualité de l'emploi en terme de rémunération et reflètent la dimension politique de l'association (Laville, 2010a ; *Revue du Mauss*, 1998)²²⁴. Mais le monde vécu du militantisme identifié à T2 a un autre effet : celui de diluer les motivations individuelles dans l'action collective de l'association.

En effet, le projet global du collectif associatif tient une place prépondérante dans le quotidien de l'organisation. Cette expérience oriente les salariés dans une direction commune qui peut risquer de taire leurs attentes individuelles. Autrement dit, le ressenti des salariés est d'être au service du projet associatif global, qu'ils vivent comme une alternative. Un paradoxe semble apparaître : si l'initiative individuelle est valorisée dans le processus d'accompagnement et qu'en soi « tout est possible » dans ce cadre collectif à partir du moment où s'unissent un « désir de faire » (une fin) et « des moyens pour le faire », le projet collectif dilue, contraint et limite l'initiative individuelle. Cette tension entre projet global et projet individuel est reflétée par la question de la reconnaissance et de gratification au travail du salarié dans les associations (Ughetto, Combes, 2010). En effet, les personnes engagées dans cette « alternative associative » (Eme, 2001 ; 2004), même si elles participent individuellement au projet collectif, ne se sentent pas forcément reconnues symboliquement pour ce choix de participation par les responsables (principalement les administrateurs), lors des réunions générales de coordination, par exemple. De ces orientations, le collectif - au sens du projet associatif - prend ici le pas sur l'action individuelle, la dépasse ou la déborde dans la mesure où elle se dilue en lui. C'est le prix de l'engagement.

Enfin, les trajectoires individuelles d'engagement contribuent à produire un accompagnement associatif particulier tandis que l'interaction qui se déroule dans l'association contribue à construire ces trajectoires individuelles (Fillieule, 2001).

²²⁴ La dimension politique des associations est illustrée par le fait qu'elles poursuivent un objectif de participation à la politique publique (Barthélémy, 2000). Dans ce cadre, les pouvoirs publics captent les innovations expérimentées par les associations travers de « nouveaux instruments d'action publique », « informatifs et communicationnels » d'une part et « incitatifs et conventionnels » d'autre part, dont l'objectif est la participation des publics à la démocratie et la légitimation des décisions publiques par la responsabilisation des acteurs de la société civile (Lascoumes, Le Galès, 2005, p.362).

On soutient alors que le militantisme ne peut se développer au niveau individuel qu'en s'appuyant sur des collectifs d'individus organisés. Si le militantisme de ces deux structures associatives a une souche commune, la comparaison des deux analyses textuelles montre que leur expression est différente. L'accompagnement vers l'emploi s'exprime aussi différemment dans les deux structures. En effet, il est invisible dans le corpus T1 alors qu'il correspond à deux classes dans l'analyse textuelle du corpus T2.

5.3. Les parts sociales divergentes

La comparaison des deux dendrogrammes aboutit à identifier les mondes vécus présents ou absents des deux dendrogrammes. Les mondes vécus liés à l'emploi sont très présents dans les résultats de la CDH du corpus T1 et absents de ceux du corpus T2. Le monde vécu de la délibération est très présent à T1 alors qu'il est absent à T2. Ce constat indique des parts sociales divergentes dans la construction sociale des trajectoires individuelles.

Rappelons tout d'abord que la CDH d'*Alceste* du corpus T1 a classé 81 % des UCE alors qu'elle n'a classé dans le corpus T2 seulement 52 % des UCE (Cf. encadré 1). Nous avons donc dû traiter le corpus T2 avec une classification simple de manière à obtenir une stabilisation des classes. Cette différence entre les deux résultats des CDH implique déjà deux univers différents. En effet, la part sociale laissée par la construction institutionnelle n'est pas la même concernant l'accompagnement vers l'emploi dans les deux structures associatives.

5.3.1. L'accès à l'emploi : une question prioritaire

L'accès à l'emploi est un objectif prioritaire de la structure inter-associative T2. En effet, deux mondes vécus y sont associés : celui de la classe 1, représentant 18 % des UCE classées et celui de la classe 3, représentant 21 % des UCE classées. Au total, 39 % des UCE du corpus T2 correspondent à l'accompagnement associatif vers l'emploi. La première classe concerne le monde

vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi et la classe 3 désigne le monde vécu du contrat. En revanche, la classification terminale du corpus T1 ne donne aucune classe relevant de l'accès à l'emploi.

Les mots pleins significatifs caractérisant le monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi sont : *collectif, insertion, structure, action, créer, associat., accompagn., nom du collectif associatif*. La dimension collective de l'accompagnement ressort nettement dans la mesure où ces mots pleins évoquent le thème de l'insertion dans et vers l'emploi. La démarche spécifique d'insertion du collectif inter-associatif est mise en avant par ce monde vécu : la dynamique de projet (qualifiée de logique du défi), la mise en place d'activités concrètes liées à l'économie solidaire, l'accompagnement social (Cf. chapitre 3).

Les mots pleins caractérisant le monde vécu du contrat sont : *contrat, mois, formation, cap, pension, stage, année, terminer, invalidité, juin, chercher, an, emploi, profession*. Cet univers de sens correspond à la démarche individuelle de recherche d'emploi par l'appel aux dispositifs du handicap. Le monde vécu du contrat est fortement lié au monde du handicap et des droits qui y sont liés (Bureau, Rist, 2011 ; Bureau, Rist, 2013). Ces deux mondes vécus correspondent aux deux niveaux de l'accompagnement.

Au niveau micro, le vécu de l'accompagnement est lié à la démarche de recherche d'emploi et de formation. Les mots pleins les plus spécifiques de cette classe sont « contrat » et « formation ». Ils montrent que les personnes accompagnées sont en majorité salariées de ces associations et qu'elles se situent dans un parcours borné par un contrat aidé dans une dynamique de reconversion et de qualification professionnelle à long terme. Les aspects liés à la formation ont une grande importance dans la production de l'accompagnement associatif : en effet, dans ces associations, la construction des parcours s'appuie sur l'accès à la formation qualifiante pour réajuster les compétences des personnes accompagnées aux réalités du marché du travail et à leur projet professionnel. La mise en place du contrat implique ensuite que les personnes soient parallèlement accompagnées par les acteurs des institutions du SPE comme Cap Emploi (mot plein « cap »). Le monde vécu du contrat correspond à l'usage par les accompagnés des droits

sociaux de la protection sociale. Ces droits sont reliés soit aux caisses de retraite (mot plein « pension »), soit à la sécurité sociale, aux indemnités journalières et à la pension d'invalidité (mot plein : « invalidité »).

Deux individus types sont caractéristiques de ce monde vécu. Leurs propos illustrent précisément la recherche d'emploi et de formation, le vécu du contrat et le lien avec les conseillers de Cap Emploi. Il s'agit tout d'abord d'un homme vivant avec le VIH embauché en tant qu'aide-cuisine et salarié du collectif associatif en contrat de professionnalisation. Cet homme de 40 ans est d'origine bulgare et est arrivé en France en 2005. Titulaire d'un doctorat en biologie et ne trouvant pas d'emploi après l'obtention de ce diplôme, il développe avec le collectif associatif un projet de création d'entreprise en restauration, s'appuyant sur son expérience professionnelle antérieure dans ce secteur et sur l'entrée dans une formation en gestion des entreprises.

« À Cap Emploi, ils avaient accepté tous mes cv, tout ça, même quand j'ai fait des candidatures spontanées, avec ma reconnaissance de travailleur handicapé, j'envoyais la photocopie à Cap Emploi » (Aide-cuisine-1, T2, UCE n°2265).

Cette PvVIH indique que, dans le cas des parcours d'accès des PvVIH à l'emploi, le contrat s'appuie sur des financements liés au milieu du handicap et que l'accompagnement est partagé avec Cap Emploi de manière complémentaire. Voici ensuite comment cette personne projette la construction de son parcours dans le cadre de l'accompagnement associatif :

« Parce qu'on va faire avec (Nom du président de l'association d'économie solidaire) un contrat de professionnalisation, et je continue mon travail ici, ça fait comme un stage. J'avais déjà fait un CDD de deux mois ici l'été 2008, et là, c'est un CDD de douze mois, de janvier 2010 à janvier 2011. Mais on va modifier le contrat en novembre, j'espère. » (Aide-cuisine-1, T2, UCE n°2219).

On repère le bricolage de la trajectoire d'accès à l'emploi à partir de l'imbrication de contrats courts et la mobilisation des ressources des droits sociaux durant les périodes hors contrats. Les personnes sont de ce fait accompagnées qu'elles soient

liées par la structure par un contrat de travail ou non.

Le deuxième individu type de ce monde vécu est une femme souffrant d'un handicap visuel important. Agée de 43 ans, elle occupe le poste d'assistante ressource humaine au sein du collectif associatif. Cette femme a eu une jeunesse marquée par de nombreux séjours à l'hôpital, pour la prise en charge des soins liés à ses problèmes de vues. Mariée et mère d'un enfant, elle se sent très intégrée à cette « aventure collective » et est dans un rapport à l'autre teinté d'humour et de convivialité. Après un parcours universitaire classique en droit, elle doit cesser ses études à la fin des années 1980 face au handicap et aux soins nécessaires. Cette situation de handicap la contraint à l'inactivité durant huit ans. Après cette période, elle décrit les démarches qu'elle a suivies :

« J'ai cherché par rapport à des formations, par rapport au parcours que j'avais. La comptabilité, je n'en avais plus fait depuis des années. J'avais fait du secrétariat, je me suis tournée vers l'AFPA, je voulais être secrétaire médicale au départ, mais on m'a dit que c'était bouché. » (Assistante GRH, chargée des formations, T2, UCE n°4546).

Au niveau individuel, le trait spécifique des personnes en situation de handicap reflète une connaissance précise de soi et de ses capacités vis à vis du parcours de formation. L'assistante Ressources Humaines de l'association T2 décrit ainsi le suivi dont elle bénéficie à Cap emploi :

« J'étais suivie par Cap Emploi qui ne me proposait rien, donc du coup j'envoyais des lettres de candidatures spontanées et tout ça, je me souviens qu'avec mon handicap, pour lequel il y a eu un aménagement de poste, c'était plus compliqué. Donc, j'étais, au fond, comme ça, je faisais quelques heures par mois. » (Assistante GRH, chargée des formations, T2, UCE n°4560).

Au niveau macro, le monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi correspond à la construction de la démarche d'accompagnement par les accompagnants :

« Je dirais que la fonction principale consiste en l'accompagnement de la personne dans ses démarches, dans ses étapes de construction de projet professionnel. Pour moi, l'action indispensable consiste à tisser un lien avec la personne. » (Conseiller socio-professionnel-1, T2, UCE n°973).

Le conseiller socio-professionnel de l'association de lutte contre le sida de T2 décrit le processus d'accompagnement, qui avant d'être collectif, consiste à tisser un lien de confiance avec la personne « accompagnée ». Il reflète ici plus globalement la nature de la relation d'accompagnement instituée, inscrite dans des stratégies d'écoute active et dans des situations d'empathie (Barreyre, Bouquet, 2006, p.22 ; Astier, 2009).

De même, le directeur du collectif inter-associatif décrit les modalités de construction des parcours d'accès à l'emploi. Il indique que ces modalités impliquent des parcours d'accès à l'emploi dans une projection à long terme :

« Donc, aujourd'hui, on essaie d'identifier le projet professionnel de la personne, ses compétences et ses aptitudes et ses souhaits et à partir de là, imaginer un projet à long terme, enfin un projet professionnel à long terme. » (Directeur, T2, UCE n°384).

Le monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi s'inscrit dans l'espace macro-institutionnel de l'accès à l'emploi tandis que le monde vécu du contrat relève de l'espace micro-institutionnel car il concerne le vécu individuel du contrat. Mais ces deux dimensions sont difficilement dissociables car le contrat est attaché à un niveau macro du fait qu'il provient de règles définies à un niveau supérieur. En effet, on retient de ce monde vécu que les trajectoires individuelles sont bricolées en s'appuyant sur les règles générales du contrat de travail et de la formation mobilisées dans le parcours en fonction des profils socioéconomiques des personnes accompagnées.

Ces éléments correspondent au modèle institutionnaliste de John Searle en matière d'attribution de rôle à des personnes. En effet, le monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi se situe plutôt du côté des

accompagnants quand le monde vécu du contrat se situe plutôt du côté des accompagnés. Aussi, les places respectives de ces mondes vécus dans le dendrogramme T2 donnent des éléments de compréhension de l'articulation micro/macro. Le monde vécu de l'accompagnement collectif est le plus spécifique de T2 car il est stabilisé en premier (classe 1). De plus il appartient à la classe mère 1 qui s'oppose à la classe mère 2 qui comprend le monde vécu du contrat qui se stabilise en quatrième position (classe 3). Dans le dendrogramme T2, la classe mère 1 représente la dimension macro-institutionnelle de l'association fondée sur l'accompagnement collectif et le militantisme et la classe mère 2 désigne la dimension micro-institutionnelle représentée par le vécu personnel du contrat et du soin. On retrouve une circularité classique dans laquelle la dimension macro de l'association façonne la dimension micro de la trajectoire individuelle.

TABLEAU N°10 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES
DE LA CLASSE 1 (T2-18 %-881 UCE) ET DE LA CLASSE 3 (T2-21 %-1013 UCE)

Classe 1 Corpus T2 Monde vécu de l'accompagnement collectif vers l'emploi					
Code de la variable socio économique	Nombre d'UCE de la classe liées à la variable	Nombre total d'UCE classées liées à la variable	Khi2	% d'UCE liées à la variable	Signification du code de la variable socioéconomique
Cat_Accept	566	1730	394	33 %	Accompagnant dans l'association
Ancs_[5-10]	271	686	251	40 %	Ancienneté dans la lutte contre le sida de 5 à 10 ans
A_[25-30]	293	784	238	37 %	Age entre 25 et 30 ans
Anc_[5-10]	321	920	220	35 %	Ancienneté dans la structure de 5 à 10 ans
Ct_CDITH	93	149	206	62 %	Contrat à durée indéterminée et Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
Classe 3 Corpus T2 Monde vécu du Contrat					
Cat_Accpe	799	3171	112	25 %	Accompagné dans l'association
A_[40-45]	303	1045	56	29 %	Age entre 40 et 45 ans
Anc_[0-1]	206	791	17	26 %	Ancienneté dans la structure de moins d'un an

Lecture : La modalité « Accompagnant » est associée à 33 % des UCE contenues dans la classe 1, le Khi2 associé est 394, 566 UCE sont liées à cette variable dans la classe 1 et 1730 UCE sont liées à cette variable sur le corpus total.

Les variables socioéconomiques spécifiques des deux mondes vécus indiquent les deux rôles de la relation d'accompagnement instituée de la théorie du couplage. En effet, le monde vécu de l'accompagnement collectif est partagé par les accompagnants et le monde vécu du contrat par les accompagnés. Cependant, la variable Ct_CDITH (Contrat à durée indéterminée et RQTH) indique que la séparation suggérée par la relation d'accompagnement instituée est en réalité poreuse. En effet, au sein de T2, l'institution des rôles sociaux est friable et repose sur des règles modifiables. En ce sens, l'accompagnement ne s'inscrit pas dans une relation univoque dans la mesure où l'accompagné peut devenir à son tour l'accompagnant, au cours de son parcours. Ceci est corroboré par le fait que les accompagnants sont caractérisés par une ancienneté dans la structure plutôt élevée ([5-10 ans]). En effet, les jeunes recrutés entrés à T2 lors de sa création en 2006 ont suivi un parcours de formation les conduisant à prendre des postes d'encadrement d'une part et à endosser le rôle d'accompagnant d'autre part. Cette population plutôt jeune accompagne des personnes situées dans une tranche d'âge de 40 à 45 ans. Le parcours d'emploi est un parcours évolutif, le rôle d'accompagné pouvant se reconfigurer en rôle d'accompagnant. Le cas de la responsable des Ressources Humaines présentée plus haut est caractéristique de ce mouvement dans le sens où cette personne, elle-même porteuse d'un handicap lourd, occupe un poste à responsabilité. Ceci enseigne que les bornes de la relation d'accompagnement peuvent bouger dans le temps.

Si l'accès à l'emploi est un domaine d'action prioritaire pour T2, l'absence d'une classe représentant l'univers de la délibération dans le dendrogramme T2 permet de comprendre les difficultés traversées par cette structure inter-associative.

5.3.2. La délibération : une question transversale

La part sociale de l'accès à l'emploi est invisible à T1 et est remplacée par celle de la délibération qui apparaît dans la classe 3 du dendrogramme T1. Le monde vécu de la délibération se distingue par sa taille importante. En effet, elle représente près de la moitié des UCE classées par *Alceste* (46 %). Mais que signifie le monde vécu de la délibération et en quoi remplace-t-il l'accès à

l'emploi ?

Les mots pleins listés pour la classe 3 sont : *action, groupe, question, équipe, gens, poser, parler, séminaire, intéressant, idée, chose, adapter, terme, psy, spécifique*. Ceci suggère que la délibération est intense à l'intérieur de l'association, qu'elle se déroule dans des cadres formels (lors des réunions d'équipe hebdomadaire, des séminaires annuels, des réunions de régulations, d'analyse de pratiques) ou informels (lors des déjeuners et des sorties). Autrement dit, l'association est un lieu de paroles et de débats, dont les formes ne sont pas nécessairement organisées. Plus précisément, le monde vécu de la délibération est marqué par l'importance des mots pleins « équipe » et de « groupe ». Les groupes dont il s'agit sont les groupes de paroles mis en place par l'association pour favoriser l'échange entre PvVIH. Plus ou moins spécifiques (groupe femme, groupe enfant), ils sont encadrés par une psychologue (mot plein « psy »). Ce monde vécu illustre le fait que cette association puisse être appréhendée comme un laboratoire social²²⁵, à l'intérieur duquel les « idées » sont réfléchies collectivement à travers les « séminaires ». L'expérience constituée par cette association devient collective à partir du moment où sont débattues et opposées différentes visions concernant les pratiques d'accompagnement. On peut reprendre à ce titre Philippe Chaniel : « *Ce n'est qu'en association avec autrui que l'individu devient un centre conscient d'expérience.* » (Chaniel, 2006, p.209). Le mode de déroulement de ces débats est la délibération, définie par Eric Dacheux et Daniel Goujon comme la confrontation de points de vue différents par des individus égaux en droits et inégaux en fait (2012a). En effet, cette perspective égalitaire relève davantage d'un idéal à atteindre que de la réalité des pratiques.

Le monde vécu de la délibération se partage en deux aspects séparés. En effet, il s'agit de la délibération dans les réunions d'équipe et dans les séminaires des professionnels d'une part, et de la délibération qui se déroule lors des groupes de paroles d'usagers organisés toutes les semaines par l'association, d'autre part. La

²²⁵ L'association est un espace spécifique de réflexion tournée vers l'action pratique, la protection et l'émancipation, dans une dimension réflexive forte, qui implique chaque participant dans la poursuite d'un objectif communément décidé (Chaniel, 2000).

délibération est liée à la réflexivité. La réflexivité désigne ici le mode de régulation de l'action associative militante. Jacques Ion rappelle d'ailleurs « *la forte dimension de réflexivité qui tend à marquer l'engagement militant contemporain.* » (Ion, 2012, p.175). En effet, l'engagement des acteurs exprimé à travers la délibération est un militantisme réflexif. Cette réflexivité est à la fois individuelle - elle relève du quant-à-soi et d'un engagement personnel - et collective - elle s'exerce en rapport avec l'autre, dans l'interaction.

Le monde vécu de la délibération est fortement lié au monde vécu du militantisme dans la mesure où il partage avec lui une même classe mère (classe mère 1). Cette appartenance commune suggère que l'assise de la délibération est l'engagement militant. Or, le monde vécu du militantisme (classe 2) est principalement porté par le directeur et le chargé de mission emploi formation. Ce lien signifie qu'en-deçà de l'idéal d'égalité entre les pratiques défendues par la direction de l'association, une hiérarchisation des points de vue est en fait à l'œuvre. En effet, la réflexion collective inscrite dans la délibération est un débat d'idées qui est en fait porté principalement par ces deux individus qui font référence. Ces macro-acteurs prennent en effet davantage de place que les micro-acteurs et ils impactent la philosophie d'accompagnement défendue. Dans la mesure où ces deux individus ne sont pas forcément en accord sur cette philosophie, la délibération prend alors une tournure qui s'éloigne d'un horizon d'égalité. Les conflits à l'intérieur de l'arène associative de délibération relèvent en fait de deux positions contradictoires : celle qui privilégie la dimension psychologique et la protection des personnes, incarné par le directeur et celle qui privilégie l'accompagnement vers l'emploi et l'ouverture vers l'extérieur, incarnée par le chargé de mission emploi. Le monde vécu de la délibération est donc relié aux enjeux politiques de l'action associative et particulièrement à ceux issus de la tension entre intérieur et extérieur, double mouvement développé dans le chapitre 2²²⁶.

²²⁶ Rappelons que l'enjeu politique traversant cette association de lutte contre le sida est illustré par un double mouvement que nous avons formulé ainsi : l'action associative agit individuellement sur la personne accompagnée pour qu'elle intègre la société quand dans le même temps elle agit sur les cadres institutionnels pour qu'ils intègrent cette personne. Nous avons indiqué que l'association de lutte contre le sida T1, dans une perspective critique, tentait par ses actions d'agir davantage sur ce deuxième volet. L'espace de la délibération présente les moyens d'expérimenter des actions à l'intérieur de l'association pour influencer l'extérieur de l'association afin que cet extérieur puisse satisfaire les besoins pris en charge jusqu'ici à l'intérieur de l'association.

Dans ce contexte macro, les micro-acteurs prenant part à la délibération ont un autre profil socioéconomique que le directeur et le chargé de projet emploi. S'ils ne sont pas non plus infectés par le VIH/sida, ils sont plus jeunes ([30-35 ans]), sont le plus souvent prestataires et suivent les bénéficiaires sur les volets de l'accompagnement ayant trait à la dimension du soin. Ce sont également des personnes qui sont engagées dans la lutte contre le sida depuis moins de 10 ans, ayant de ce fait un regard sur le VIH/sida défait des pratiques des luttes antérieures.

TABLEAU N°11 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES
DE LA CLASSE 3 (T1-46 %-1311 UCE)

Classe 3 Corpus T1 Monde vécu de la délibération					
Code de la variable socio économique	Nombre d'UCE de la classe liées à la variable	Nombre total d'UCE classées liées à la variable	Khi2	% d'UCE liées à la variable	Signification du code de la variable socioéconomique
Cat_Acpt	1186	1972	516	60 %	Accompagnant dans l'association
P_z	1106	1860	391	59 %	Pas de pathologie connue
A_[30-35]	562	770	310	73 %	Age entre 30 et 35 ans
Ancs_[5-10]	410	532	254	77 %	Ancienneté dans la lutte contre le sida de 5 à 10 ans
Ct_IND	399	526	232	76 %	Prestataire de l'association

Lecture : La modalité « Accompagnant » ans est associée à 60 % des UCE contenues dans la classe 3, le Khi2 associé est 516, 1186 UCE sont liées à cette variable dans la classe 3 et 1972 UCE sont liées à cette variable sur le corpus total.

En terme de part institutionnelle laissée dans les trajectoires individuelles, ces éléments conduisent à repérer que la délibération appartient au monde des accompagnants et qu'elle n'intègre pas la parole des personnes accompagnées. L'espace des usagers est un espace se restreignant aux groupes de parole. La délibération revêt donc un caractère contraignant, voire excluant. Deux points doivent être soulignés par rapport aux effets négatifs de la délibération. Le premier concerne la thématique de la participation des usagers et le deuxième porte l'attention sur la dimension discriminante de la délibération.

Premièrement, la question de la participation des usagers se situe au niveau macro-institutionnel de l'association dans la mesure elle repose aujourd'hui sur des textes de lois comme celle sur le droit des malades de mars 2002 (Barbe, 2006). Les propos d'un des masseurs de l'association énoncent toute l'ambiguïté de cette participation :

« C'est compliqué. On a posé la question, on a fait des réunions avec des usagers qui ont répondu, moi, en tant qu'utilisateur, ça me dérange que quelqu'un, par exemple, à un groupe de paroles, soit accompagnant et participe en même temps à des réunions d'équipe où on peut parler de moi. » (Masseur 1, T1, UCE n°2287).

Les pratiques dans cette association sont à rebours des cadres législatifs encadrant les outils de mise en place d'une participation effective des usagers aux activités et à la gouvernance des structures sociale et médico-sociale (Barreyre, 2002). Les réalités des pratiques témoignent d'un décalage avec l'esprit de ces règles. L'interaction entre le professionnel et l'utilisateur est questionnée, en décalage avec le discours général porté par les professionnels qui affirment avoir de bonnes pratiques en la matière. Finalement, le clivage entre accompagnant et accompagné reste stable dans la relation d'accompagnement instituée par T1.

Deuxièmement, la délibération comporte un effet d'exclusion. En effet, la musicothérapeute de l'association T1 pointe les difficultés d'intégration de potentiels futurs salariés, qui, face aux rapports conviviaux entre professionnels et à l'injonction à délibérer, ne demeurent pas dans l'association.

« Bon, (une stagiaire en musicothérapie), qui avait déjà un souci, je pense, par rapport à sa propre discipline, et qui avait vraiment un souci à communiquer les choses de sa pratique projective. C'est quelqu'un qui n'avait pas encore vraiment de pratique mais qui avait encore beaucoup de mal à communiquer au groupe et à être dans une dynamique simple de convivialité avec des gens à un moment donné. » (Musicothérapeute prestataire, T1, UCE n°3075).

La délibération n'implique pas forcément des acteurs égaux qui arriveraient à une

décision commune et partagée par le débat contradictoire et l'opposition de points de vue différents. De ce point de vue, l'approche d'Eric Dacheux et de Daniel Goujon de la délibération est incomplète pour saisir les enjeux de la délibération associative à un niveau micro dans la mesure où ils font l'impasse sur les enjeux de pouvoir et sur les règles qui se durcissent implicitement dans les structures associatives, comme la règle de la convivialité radicale qui a un effet d'exclusion (Cf. Chapitre 2).

L'association, bien qu'ouverte aux nouvelles initiatives concernant la prise en charge globale des personnes accompagnées, exprime un « impératif délibératif » (Blondiaux, Sintomer, 2009) qui n'intègre pas systématiquement les nouvelles propositions concernant l'accompagnement et dessine un espace restreint pour les usagers de l'association, les enfermant dans le rôle d'accompagné et d'aidé et rendant ce rôle difficilement modifiable, contrairement aux pratiques d'accompagnement constatées à T2. Finalement, l'analyse des effets de la délibération met en lumière des pédagogies d'accompagnement différentes. Ainsi, la place prépondérante de la délibération conduit à rendre invisible la question de l'accompagnement à l'emploi dans T1. À défaut d'emploi, il y a des mots exprimés, délibérés. Ces mots, à T1, nous l'avons vu, se concentrent sur la personnes malade au regard de la place importante prise par le monde vécu du soin. Cette part sociale étant prépondérante, elle empêche ou freine le développement de l'accompagnement vers l'emploi qui devient de ce fait invisible et conduit à des conflits entre acteurs associatifs qui trouvent difficilement des issues²²⁷.

Enfin, concernant la structure inter-associative T2, l'absence du monde vécu de la délibération indique également un manque important conduisant à des difficultés de gouvernance. En effet, comme nous l'avons dit dans le chapitre 3, T2 souffre d'une absence d'organe de délibération formalisée conduisant à des difficultés à la fois d'ordre social et économique, qui, couplées à des relations affectives fortes,

²²⁷ Rappelons qu'en 2012, à T1, le chargé de mission emploi formation a remplacé le directeur de l'association, remplacement qui reflète une évolution du débat et une issue différente de la délibération, c'est à dire celle d'une priorisation de l'accompagnement social et professionnel. En 2013, la configuration institutionnelle de l'association a donc évolué et un dispositif de recherche similaire donnerait probablement, en terme d'analyse textuelle, un résultat intégrant un monde vécu de l'accompagnement vers l'emploi.

mettent en péril la pérennité de la structure toute entière. Le discours global dans la structure inter-associative T2 porte fortement sur le projet associatif mais évoque finalement peu d'espaces délibératifs permettant de le construire dans le débat contradictoire. Ceci tient au fait que les co-fondateurs de la structure, âgés entre 50 et 60 ans, même si leur volonté affiche un idéal de participation, peinent à transmettre leur philosophie d'accompagnement aux plus jeunes dans des espaces formels (Bonny, Banovitch, 2013). Ceci explique en partie que les réunions du comité de direction sont le lieu de conflits symboliques violents où les ordres affectif et professionnels sont mêlés. Enfin, cette carence de délibération aboutit à l'échec relatif de la structure T2 à dépasser la position de macro-acteur coproducteur des politiques d'emploi pour être reconnue comme un acteur légitime de la coconstruction des politiques publiques (Vaillancourt, 2011)²²⁸.

Au final, dans le cas de T1, les mots de la délibération ne suffisent pas à créer un réel accompagnement vers l'emploi. Inversement, dans le cas de T2, l'absence de délibération met en péril les stratégies collectives d'accompagnement vers l'emploi, du fait de la fragilité de son modèle économique dépendant des financements extérieurs.

²²⁸ Pour Yves Vaillancourt, la coproduction des politiques publiques « *demande la participation des acteurs étatiques, mais aussi non étatiques. (...) Elle se déploie sur le plan organisationnel (dans l'organisation des produits et des services).* » (Vaillancourt, 2011, p.121). Le partenariat entre pouvoirs publics et accompagnement associatif vers l'emploi relève de cette coproduction à travers l'application des différents contrats aidés. L'idée soutenue par Yves Vaillancourt pour dépasser le problème de la monoconstruction de politique publique est de la remplacer par une coconstruction des politiques publiques (qui se déploie davantage sur le plan institutionnel que sur le plan organisationnel) et plus spécifiquement une « *coconstruction démocratique et solidaire* », comme « *une délibération entre le meilleur de la démocratie représentative et de la démocratie participative* » et nécessitant la « *reconnaissance de la participation des acteurs de l'économie sociale, de même qu'une relation partenariale* ». (*ibid.*, p.128). La volonté affichée des acteurs associatifs de T2 est de se situer en amont de l'application des politiques publiques. Les débats et les négociations entre les agents publics locaux (de la communauté d'agglomération, avec le conseil général ou le conseil régional) et les acteurs associatifs de T2 reflètent les enjeux d'un processus de coconstruction « démocratique » des politiques publiques mais celui-ci ne donne pas lieu à une règle effective. Pour Yves Vaillancourt, ce type de coconstruction permettrait « *à l'économie sociale d'exprimer sa voix parmi celles des autres acteurs au moment de la définition des politiques et des programmes publics. L'enjeu est de permettre à l'économie sociale de dépasser le statut de simple instrument de l'Etat dans l'application de plans de politiques publiques coconstruites sans elles.* » (*ibid.*, p.129).

Conclusion

« *J'ai envie de dire qu'ici, c'est un petit paradis par rapport à tout ce qu'il y a à l'extérieur, au niveau de l'emploi, on est vraiment bien, les gens se comprennent, les gens travaillent ensemble* » (Jardinier, T2, Personne RQTH accompagnée dans l'emploi, homme, 45 ans, UCE n°5027).

Ce « petit paradis », au regard des résultats de l'analyse textuelle, cache une réalité institutionnelle complexe. Dans ce vécu de l'accompagnement associatif vers l'emploi, s'insère une part d'institutionnel que nous avons mis en avant à travers la notion de monde vécu. *Alceste* a permis de mettre en lumière ces mondes de sens partagés, reliant les dimensions micro et macro de l'accompagnement dans les trajectoires individuelles et révélant leur construction sociale.

Les deux structures associatives ont en commun de fonder leurs raisons d'agir sur un militantisme dont l'origine est commune. Il s'agit du militantisme historique de la lutte contre le sida. Il se cristallise dans les deux cas sur les questions du secret et de la dicibilité du VIH/sida. Cette question réinterroge le stigmatisme (Goffman, 1975) produit par cette pathologie. La place différente du soin dans les deux associations conduit à une expression différente de ce militantisme. En effet, ce militantisme ne se manifeste pas de la même manière et ne s'active pas sur le même objet.

Dans l'association de lutte contre le sida T1, le monde vécu du militantisme s'exprime par la délibération entre membres. Ces deux aspects composent l'accompagnement associatif dans lequel s'insèrent les trajectoires individuelles sous l'angle de l'expérience vécue du soin. La délibération dans l'association est accolée au monde vécu du militantisme. Le militantisme intégrant la participation de tous les professionnels est une illusion masquant des enjeux de pouvoirs invisibles que l'analyse textuelle permet de mettre en lumière. Le militantisme est en fait incarné par le directeur et le chargé de mission emploi qui tiennent les rênes de la délibération et l'orientent de manière opposée. L'une s'ancre dans l'univers de la protection de la personne malade quand l'autre dénoue la personne

de son statut de malade pour l'aborder comme une personne autonome et employable. Mais l'importance de la délibération rend au final invisible l'accompagnement vers l'emploi en tant que monde vécu alors qu'il est évoqué comme prioritaire dans les pratiques et souligné dans la définition du projet associatif. Le risque sous-jacent à ce fonctionnement est que la délibération conduise à l'absence d'accès à l'emploi au niveau des trajectoires individuelles des PvVIH accompagnée.

Dans le collectif inter-associatif T2, le monde vécu du militantisme est accolé à celui de l'accompagnement collectif vers l'emploi. Ces mondes incarnés par les accompagnants agissent dans le sens d'un accompagnement vers l'emploi qui intègre le temps du soin et le temps du contrat dans les trajectoires individuelles des accompagnés. Mais les rôles des uns et des autres, accompagnants ou accompagnés, ne sont pas stables et évoluent au fur et à mesure du temps passé dans la structure. Or, la priorité donnée à l'accès à l'emploi tend à masquer un déficit de délibération à l'intérieur de T2 qui a des effets négatifs sur la viabilité sociale et économique de la structure.

L'analyse textuelle d'*Alceste* conduit à un paradoxe : l'attention à l'emploi freine les processus de délibération qui permettent de l'améliorer alors que l'excès de délibération conduit à transformer l'accès à l'emploi en une prise en charge psychosociale se centrant sur les aspects plus personnels et introspectifs de l'accompagnement. Au regard de ce paradoxe, les deux structures gagneraient à modifier certains aspects de leurs pratiques de manière à améliorer l'accompagnement vers l'emploi.

Pour cela, la structure inter-associative T2 doit intégrer dans son fonctionnement davantage d'organes formels de délibération réunissant les acteurs associatifs accompagnants ou accompagnés à fréquence régulière afin de définir collectivement les stratégies individuelles d'accompagnement vers l'emploi et son projet associatif à long terme. De cette manière, T2 pourra, par une communication cohérente de ses résultats en matière de retour à l'emploi, devenir légitime et reconnue comme partenaire de la coconstruction des politiques d'emploi et définir avec les pouvoirs publics locaux des stratégies

d'accompagnement vers l'emploi au niveau de son territoire.

La structure associative T1 doit reconfigurer son axe de travail sur l'accompagnement vers l'emploi afin qu'il intègre à part entière son projet associatif de manière à désenclaver la personne accompagnée de son parcours de soin. Les rapports de pouvoirs ressortant en filigrane dans la délibération peuvent s'effacer en intégrant davantage de professionnels travaillant sur les volets sociaux et professionnels de l'accompagnement. Aussi, les rapports sociaux doivent être attentifs à l'insertion de chaque professionnel dans les processus de délibération. Enfin, des espaces de délibérations mixtes, intégrant à la fois la parole des accompagnants et des accompagnés, doivent être créés afin de faciliter la participation des accompagnés à la définition du projet associatif global.

Les deux structures associatives sont dans des temporalités différentes vis à vis de la question de l'accès à l'emploi. Si T2 en fait sa raison d'agir principale, T1 n'agit pas au même niveau des parcours. Les trajectoires individuelles des personnes accueillies à T1 intègrent une part institutionnelle liée au parcours de soin beaucoup plus importante qu'à T2 alors que celles qui sont salariées à T2 comprennent une part institutionnelle liée à l'accès à l'emploi beaucoup plus importante qu'à T1. Dans cette optique, des partenariats ont été noués entre les deux structures entre 2008 et 2011 pour définir des stratégies d'accompagnement vers l'emploi entre territoires et construire en pratique des parcours d'accès à l'emploi réussi²²⁹. Enfin, au-delà de leurs différences et à travers ce type de partenariat, ces deux structures associatives s'inscrivent dans un principe de transformation sociale, formulée par Patrick Viveret comme un trépied unissant « *résistance créatrice ; vision transformatrice ; expérimentation anticipatrice* » (Viveret, 2011, p.37).

Au regard de ces apports, l'identification de la part d'institué dans la construction sociale des trajectoires individuelles *via Alceste* amène à conclure que

²²⁹ De 2009 à 2012, une PvVIH suivie par l'association T1 a été intégrée au collectif inter-associatif T2 dans un parcours de préparation au concours d'éducateur spécialisé. Le partenariat entre ces deux structures implantées sur des territoires différents a conduit à une réussite du parcours de formation : la PvVIH a obtenu son concours et, après avoir suivi la formation, a accédé à un poste d'éducateur.

l'accompagnement vers l'emploi pose davantage la question de la viabilité sociale et économique des structures associatives d'accompagnement plus que celle de l'employabilité des personnes.

Si *Alceste* permet de mettre en avant la part institutionnelle contenue dans les trajectoires individuelles et de révéler leur construction sociale, il en tait néanmoins les spécificités biographiques individuelles, particulièrement les éléments du passé. Le prochain chapitre, par l'analyse biographique des trajectoires en lien avec leur environnement institutionnel, présente une typologie des trajectoires individuelles des PvVIH vis à vis de l'accès à l'emploi, de l'acquisition de savoirs basés sur le modèle de l'expertise d'usage et de la dicibilité du VIH/sida

- Chapitre 6 -

Analyse biographique des trajectoires individuelles

« Toute vie, toute biographie s'appuie, par définition, sur des changements et des ruptures. Elle est nécessairement instable. C'est en ce sens que nous ne pouvons nous résoudre à parler de « rupture biographique » car, de notre point de vue, la définition même d'une biographie est l'agencement et l'articulation de changements plus ou moins brutaux, de transformations plus ou moins durables, de... ruptures. » (Langlois, 2006, p.65).

« J'essayais de faire un déni en fait, de me dire : « Voilà, je suis normal, je ne suis pas plombé et tout ». Des fois, il y a la vie qui me le rappelait, quand le matin je me lève je vais dégueuler, j'ai mal partout, je suis cassé en huit, tu prends des médicaments le matin et le soir, ça me le rappelle et tout mais sinon j'essayais de faire abstraction. » (Entretien, Aide-Cuisine-2, T2).

Le gros problème des gens, c'est de ne pas pouvoir en parler quoi. La peur d'être jugés. Après, tout ce qui suit... Moi en même temps, c'est vrai que j'en ai jamais parlé dans mes entreprises, je n'ai pas eu de rejet quelconque enfin du vois, parce que je n'en parlais pas, tu vois. » (Documentaliste, T2).

Introduction

Ce chapitre étudie les effets de l'accompagnement vers l'emploi à partir de l'analyse biographique des trajectoires individuelles reliées à leur contexte institutionnel.

Les trajectoires des PvVIH ont souvent été analysées à partir de la notion de rupture biographique (Voegtli, 2004 ; Baszanger, 1986 ; Bury, 1982). L'annonce du VIH, les périodes de deuil, puis de deuil du deuil, sont dans cette perspective des éléments abordés comme une déconstruction et reconstruction de soi produisant une bifurcation de la trajectoire de la personne, arrimée à l'intime et à l'identité. Dans ce cas, le VIH/sida est synonyme de rupture. Mais la notion de rupture biographique ne permet pas de saisir le contexte de cette bifurcation et de saisir la réelle force de la notion de biographie. Car, en suivant Emmanuel Langlois (2006), une trajectoire biographique est un processus de transformation ne pouvant se cristalliser sur un événement en particulier, mais bien sur un ensemble d'éléments liés au contexte social dans lequel la trajectoire se déroule.

Pour permettre une analyse biographique des trajectoires dans un contexte situé, souvenons-nous de l'avertissement de Pierre Bourdieu en 1986 : se méfier de la priorité du JE et de la toute-puissance de la singularité individuelle et insérer les biographies dans leur dimension instituée. En reprenant Didier Demazière (2010), les trajectoires biographiques retracées par les récits de vie ne peuvent être saisies qu'à travers leur insertion dans leur contexte de déploiement. De cette manière, le problème de l'incommensurabilité des trajectoires est dépassé (cf. Chapitre 1).

Ici, l'analyse biographique des trajectoires individuelle est limitée au contexte institutionnel de l'accompagnement associatif vers l'emploi. Deux questions importantes ressortent de la construction sociale des trajectoires individuelles. Il s'agit d'une part du travail sur la dicibilité du VIH/sida et d'autre part de l'expertise d'usage développée par certaines personnes en parcours d'accès à l'emploi. En effet, ces deux points sont une manière de décrypter la construction biographique des trajectoires. Ils impliquent d'avoir une grille de lecture les prenant en compte.

Les trajectoires biographiques sont prises dans un système d'interdépendance qu'elles contribuent à construire et sur lequel elles s'appuient pour produire leur parcours. En suivant Mary Douglas, on considère que les pensées révélées dans les récits de vie sont imprégnées de pensées institutionnelles guidant la pensée et les mots qui décrivent la trajectoire. Dans ce contexte, une réponse à un problème « *ne sera considérée comme la bonne que dans la mesure où elle rencontre la pensée institutionnelle qu'on déjà en tête les individus au moment où ils entreprennent de décider.* » (Douglas, 1986, p.28). À l'encontre de « *la théorie de l'action rationnelle pour laquelle chaque être pensant doit être considéré comme un individu souverain* » (Douglas, 1986, p.31), la trajectoire d'accès à l'emploi est abordée du point de vue de la PvVIH accompagnée comme acteur réflexif et critique sur son propre parcours, loin du comportement de « l'idiot rationnel » formulé par Amartya Sen (Sen, 2007, p.48)²³⁰ et figurant l'agent de l'analyse économique *mainstream*²³¹.

La valeur ajoutée de l'accompagnement associatif vers l'emploi est, avant toute chose, de présenter un cadre à travers lequel le parcours est mis en cohérence dans un processus d'introspection individuelle déroulé dans l'altérité. La trajectoire antérieure est mise en cohérence par la PvVIH au regard de sa situation actuelle. Les trajectoires individuelles sont analysées par rapport à l'impact de l'accompagnement associatif sur l'accès à l'emploi, à la libération de la dicibilité du VIH et à l'acquisition de savoirs basés sur le modèle de l'expertise d'usage.

Dans un premier temps, nous présentons la grille de lecture des trajectoires biographiques. Dans un second temps, nous présentons quatre parcours d'accès à l'emploi à partir de l'analyse de douze trajectoires de PvVIH. Cette analyse biographique qui prend en compte la part institutionnelle des trajectoires

²³⁰ Sen note en effet que « *Le fait de s'identifier aux autres peut avoir une très grande – et très complexe – influence sur notre comportement et peut facilement nous pousser à refuser une attitude motivée par l'égoïsme.* » (Sen, 2007, p.48).

²³¹ Critique vis à vis de l'individualisme méthodologique, Sen souligne que « *le fait de considérer l'individu comme profondément égocentrique est visiblement devenu naturel chez de nombreux économistes contemporains et l'étrangeté de cette conception a été accentuée par l'idée, assez répandue elle aussi, selon laquelle c'est la « raison » - rien de moins – qui l'exige invariablement. (...). L'homme borné et égoïste qui sert d'étalon comportemental à bon nombre de théories économiques a bien souvent fait l'objet d'une terminologie positive : on parlera d'« homme économique » ou encore d'« agent rationnel ».* » (ibid, p.46).

biographiques conduit à formuler des pistes d'amélioration de l'accompagnement associatif vers l'emploi.

6.1. Deux axes de lecture

6.1.1. La dicibilité

Le concept de dicibilité correspond à l'action de dire ou de ne pas dire la séropositivité dans différents espaces sociaux (Barré Sinoussi, 2012 ; Carvahlo, Coudray, 2012 ; Cervera, Dupont, Pierret, 2012).

Dans son avis de septembre 2009, le CNS rappelle les spécificités du « dilemme du secret » du VIH dans l'activité professionnelle. Les différentes figures du rejet des PvVIH sont mises en lumière, rejet lié à différentes causes, toutes plus ou moins irrationnelles : la peur de la contamination (« peur irraisonnée face à des risques imaginaires de contamination ») ; l'opprobre morale (« maladie honteuse », « maladie fléau », « spéculation sur la vie privée » et sur l'origine de la contamination ayant trait à des questions de mœurs) ; l'inemployabilité (« incertitude inhérente au caractère évolutif de la maladie ») (Celse, Geoffroy, 2009, p.6-7). La révélation du secret dépend du « bagage » socioprofessionnel des personnes séropositives, de leur intégration à un réseau affectif, amical et familial, et du milieu de travail envisagé. La révélation du secret du VIH dépend de l'usage fait par les personnes de ces caractéristiques.

Sur cet usage, prenons l'exemple du diplôme. En effet, dans une approche statistique, on considère le diplôme comme un attribut de l'individu. Dans une approche biographique instituée, on considère le diplôme comme un usage : tout dépend de la manière dont l'individu mobilise le diplôme pour construire sa trajectoire d'accès à l'emploi. Dans le cas des parcours de reconversion professionnelle par exemple, il y a différents usages de la qualification, du diplôme antérieur et de la formation projetée ou en cours. Porter l'attention à ces différents usages permet de laisser une place à l'analyse des stratégies que l'individu mobilise pour valoriser ou non son sa qualification.

Dans la majeure partie des cas, les associations de lutte contre le sida conseillent de ne pas dire la séropositivité lors d'une reprise d'activité professionnelle. En effet, le poids du secret peut être levé à échelle collective mais ne peut en aucun cas reposer sur une trajectoire individuelle seule. Dans les trajectoires, on relève généralement une méfiance toujours présente vis à vis de la médecine du travail, à laquelle la séropositivité n'est que très rarement dite. En effet, le médecin du travail est souvent perçu à tort comme l'allié de l'employeur et, dans cette représentation, il deviendrait dangereux que ce dernier connaisse la situation de la personne, si l'on s'en tient aux réactions constatées. Néanmoins, les associations de lutte contre le sida ont pour certaines récemment modifié leur position vis à vis de la dicibilité et constatent que le fait de dire le VIH/sida dans les entreprises peut avoir un impact positif sur l'accès et/ou le maintien dans l'emploi (BIP, 2012).

Trois régimes de dicibilité sont repérés selon que la séropositivité soit révélée ou non dans l'emploi. Il s'agit de trois cas typiquement différents.

Le premier est celui dans lequel le secret n'est pas révélé, sans effet direct sur la trajectoire d'accès à l'emploi, mais conduisant à un poids qui exerce un effet indirect sur l'accès à l'emploi. Ce premier cas est le régime de la dicibilité dite contrariée. Il s'agit de trajectoires pour lesquelles la personne doit opérer des stratégies de contrôle de l'information et de dissimulation par rapport au VIH. La personne veille constamment à protéger sa situation de tout risque de discrimination. Dans ce régime de dicibilité, la PvVIH trouve dans l'action associative de la lutte contre le sida un espace de protection où la force déployée pour préserver le secret peut à un moment donné être mise au repos.

Le deuxième est celui dans lequel le secret est partiellement levé, la trajectoire étant ainsi préservée des processus de stigmatisation, en s'appuyant sur une personne ressource. Ce deuxième cas est le régime de la dicibilité dite négociée. Pour les trajectoires qui s'y attachent, le secret du VIH ne peut être partagé que dans la mesure où la PvVIH peut s'appuyer sur une personne avec qui une relation de confiance a été nouée. Cette dicibilité est partielle car le secret n'est partagé qu'avec une seule personne qui protège le déroulement de la trajectoire

professionnelle. Il s'agit en général d'un collègue ou d'un responsable avec lequel la dicibilité a été partagée. Les autres relations sociales restent sous le régime du secret bien gardé.

Le dernier cas considère une situation où le fait de dire sa séropositivité est transformé en atout, allant alors à contre-courant du discours sur les risques de discrimination. Ce troisième cas est celui de la dicibilité dite libérée. Ce type de dicibilité découle d'un travail introspectif mené par la personne sur son propre parcours. Il aboutit au développement d'une capacité à dire le VIH/sida dans l'emploi si la situation le nécessite et à utiliser le VIH/sida comme une force. L'accompagnement associatif est un cadre qui facilite ce travail.

Selon chaque trajectoire et en fonction de l'évolution du parcours dans l'emploi, chaque personne peut passer d'un régime de dicibilité à l'autre. On constate que la libération de la dicibilité du VIH et le vécu dans l'emploi se nouent dans une relation vertueuse. Plus le fait de dire le VIH est rendu possible collectivement, plus le vécu dans l'emploi est positif et plus le maintien dans l'emploi est facilité au niveau individuel.

6.1.2. L'expertise d'usage

L'expertise d'usage est une règle qui guide les pratiques associatives. Lieux de création de règles produites par la conjugaison de la motivation des acteurs, du partage de croyances communes et des résultats des pratiques, les associations intègrent dans leur fonctionnement la règle de l'expertise d'usage.

Cette notion est inspirée de l'expertise profane issue de l'activisme thérapeutique et définie par Pierre Lascoumes comme articulant deux caractéristiques : « *D'une part, la prise de parole des personnes atteintes qui refusent de plus en plus souvent de n'être que des objets de soin et revendiquent un statut de sujet de leur santé ; d'autre part, la constitution d'une compétence profane, susceptible de produire des savoirs spécifiques, d'interpeller les discours et les pratiques des professionnels et de participer à une co-définition de la démarche clinique.* »

(Lascoumes, 2001, p.3). L'expertise profane désigne les capacités qu'ont développées les PvVIH à s'élever en tant que partenaires du monde médical et de l'Etat pour lutter contre l'épidémie. L'expertise profane est définie comme un ensemble de capacités et de compétences développées par les personnes concernées par l'épidémie, par le biais de revendications collectives, de l'auto-formation et de la co-formation entre pairs, de l'expérience vécue et de savoirs « situés » (Epstein, 2001b, p.235). Les associations sont des lieux où émerge ce type d'expertise. L'acquisition de cette expertise consolide une position propice à négocier sur un terrain inégal et inéquitable les pistes d'amélioration des situations individuelles et collectives²³².

La notion a été critiquée par Harry Collins et Robert Evans qui y voyaient un oxymore sémantiquement « redoutable » créateur d'une confusion dans l'identification des experts dans les processus de codécision technique (Collins, Evans, 2002, 2007). Ces derniers abordent cette expertise comme issues de savoirs ancrés dans l'expérience vécue (« *experience-based expertise* »), savoirs non reconnus académiquement, autour de la notion de « connaissance tacite²³³ ». Ils axent leur analyse autour d'un double questionnement : celui de la « légitimité » et celui de « l'extension » de ce type d'expertise. Leur nomenclature des expertises, mises en discussion²³⁴, met en avant l'intérêt d'une approche en terme d'« expertise interactionnelle » (Calvez, 2010). Finalement, leur approche

²³² La notion est illustrée par le discours de Daniel Defert, lors de la 5^e conférence mondiale de lutte contre le sida à Montréal, le 6 juin 1989, dont voici un extrait : « *Les personnes atteintes sont devenues les éducateurs des personnels médicaux, paramédicaux, sociaux, éducatifs. Leurs témoignages relayés par les médias sont devenus une source essentielle de notre expérience collective de cette maladie. Leur fonctionnement devient chaque jour plus politique.* » (Defert, 1989). On retrouve ce mouvement dans les propos de la présidente du collectif inter-associatif : « On sera plus fort parce que c'est le devenir de cette pathologie de toute façon. C'est d'être intégré dans un truc. Le tout, c'est de transmettre l'histoire de cette maladie, le militantisme et qu'on ne « baisse pas la garde ». » (Entretien, présidente, T2 ; l'expression « ne pas baisser la garde » est directement reprise du vocabulaire de l'association Act Up-Paris, cf. Doubre, 2009) et dans ceux d'un des deux CIP : « Faire en sorte que les prises de décisions soient conjointes, de permettre la création d'instances au sein de ces structures qui permettent la démocratie, pour moi, c'est primordial. Moi, j'aurais tendance à vouloir l'intensifier un peu plus ce modèle, qui peut paraître différent aux yeux de l'extérieur, moi je trouve que ce n'est pas assez. » (Entretien, CIP-2, T2).

²³³ Selon Collins et Evans, la connaissance tacite se rapprocherait de la connaissance d'une situation du fait de la vivre, faisant écho à la notion d'« expertise citoyenne » proposée par Yves Sintomer (Sintomer, 2008).

²³⁴ Voir BERARD Y « Repenser l'expertise ? En lisant Collins et Evans », *Revue française de science politique*, 60, 4, 2010, pp. 787-792.

de l'expertise profane rejoint le modèle des « experts d'expériences »²³⁵. (Callon, Lascoumes, Barthe, 2001 ; Callon, Rabeharisoa, 2006 ; Callon, 2007). Enfin, l'expertise profane confère un pouvoir aux personnes, car son développement « elle correspond à une recherche d'égalisation des échanges entre professionnel et non-professionnel, et elle est sous-tendue par l'affirmation d'un savoir et d'un pouvoir propre au profane. » (Lascoumes, 2001, p.9).

Nous utilisons la notion d'expertise d'usage (Sintomer, 2008) pour remplacer la notion d'expertise profane, dans la mesure où il fait appel à un ensemble plus large de dynamiques reliées à la participation citoyenne et à la participation des publics²³⁶, ainsi qu'à la capacité à « être représenté » dans l'espace public (Mouchard, 2009). Dans le cadre l'accompagnement associatif vers l'emploi, ce concept désigne des pratiques à travers lesquels l'individu a les pouvoirs d'agir sur sa situation vécue et sur les problèmes qu'il rencontre, à partir du moment où son expérience peut être collectivement traduite en pouvoir et en force de proposition. Elle trouve son expression dans l'accompagnement associatif et dans les trajectoires individuelles. Elle correspond à une égalisation des savoirs entre pairs, comme le décrit le co-fondateur du collectif inter-associatif :

²³⁵ La problématique de l'expertise profane doit prendre en compte que les acteurs concernés qui se sont élevés en acteurs profanes au début de l'épidémie étaient des individus qui détenaient un capital social, culturel et économique propice à l'appropriation du langage des institutions étatiques et des institutions médicales, leur permettant de pouvoir équilibrer la relation et de se légitimer. Ces capacités à l'action politique sont caractéristiques des homosexuels masculins, selon Mickaël Pollak : « *La sous-population la plus « mobilisable » pour la lutte contre le sida reste les homosexuels masculins* » (Pollak, 1992, p.27). Or, les publics précarisés des associations de lutte contre le sida n'ont pas les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles et ne peuvent s'élever en experts profanes selon le même processus et avec des moyens similaires. L'expertise profane développée de 1980 à 2000 dans la lutte contre le sida est aujourd'hui en péril dans la mesure où les personnels médicaux ayant connu le temps de cette négociation sortent aujourd'hui du marché du travail et que les PvVIH, ayant accès à des traitements efficaces, se détournent davantage des mobilisations collectives. C'est ainsi que le décrit la présidente du collectif inter-associatif : « *Il y a une grande perte au niveau de la transmission entre les anciens et les nouveaux (...). Il n'y a pas de relève. On n'a pas anticipé (...). Moi, je voyais à association X, les dernières jeunes nanas qui ont été embauchées, elles ne connaissaient rien de l'histoire du sida. Il n'y avait pas de formation pour ça. Alors que c'est une maladie qui a été exemplaire au niveau du développement du militantisme, de la prise en charge des personnes par elles-mêmes, enfin plein de leçons. Je pense qu'on est devant le déficit très embêtant de la transmission des savoirs, que ce soit du côté des médecins, les vieux médecins avec les nouveaux, que ce soit du côté des professionnels, des personnes concernées. Il y a aussi un problème, c'est que les jeunes aujourd'hui qui sont concernés par le sida n'ont pas du tout envie de voir les anciens, qui sont marqués.* » (Entretien, présidente, T2).

²³⁶ Voir les travaux de Loïc Blondiaux et Yves Sintomer, ou de Michel Callon, Pierre Lascoumes et Yannick Barthe en sciences politiques et en sociologie et du GIS « Participation du public, décision, démocratie participative » animé par Jean-Michel Fourniau.

« Tu vois, la personne qui fait la cuisine, avec ses 80 kilos, elle a aussi des choses à apprendre à ce jeune, même si lui il est en master 2. C'est l'idée d'accepter qu'il ait quelque chose à apprendre. Car la question de la hiérarchie des savoirs, c'est un pluriel. C'est à dire qu'on a des savoirs en général, mais on est beaucoup plus ignorant que ce que l'on sait et que ce que l'on pense. On peut savoir des choses, mais on ignore beaucoup de choses. Et cette dynamique, cette notion d'apprentissage, c'est quelque chose de vraiment présent. » (Entretien, président de association d'économie solidaire, août 2012).

En effet, le simple fait d'être concerné par une situation problématique n'entraîne pas systématiquement la constitution d'une expertise car l'expérience en tant que telle ne suffit pas. En effet, devenir « expert d'expérience » résulte d'un processus d'apprentissage collectif.

Ceci rejoint les dynamiques d'articulation entre savoirs d'action des professionnels et savoirs de l'expérience vécue, stylisés par Xavier Godinot à partir du travail de Joseph Wresinski (2008) (Cf. chapitre 3). Le champ de la lutte contre le sida est investi par l'expression de cette expertise d'usage et les acteurs associatifs en ont l'expérience vécue. L'hypothèse est que les PvVIH ont développé une expertise d'usage dans le cadre associatif sur lequel elles s'appuient pour construire leur parcours d'accès à l'emploi. Au niveau individuel, l'analyse biographique montre que se situer dans une conduite conforme à la règle de l'expertise d'usage a un impact positif sur l'accès à l'emploi.

La dicibilité du VIH et l'expertise d'usage révèlent la double dimension micro et macro de l'accompagnement associatif. En effet, si la dicibilité concerne avant tout un choix individuel, le fait de dire le VIH est délibéré dans le cadre collectif de l'association qui concourt à modifier cette décision. Si l'expertise d'usage est composée de savoirs construits collectivement dans les associations, ces savoirs relèvent d'usages individuels et ils sont construits dans l'expérience vécue. De fait, le dicible et le savoir d'usage se construisent dans la relation à l'autre et ils correspondent en cela à une commune socialité, à un rapport social.

6.1.3. Grille de lecture : 4 parcours types

Les effets de l'accompagnement vers l'emploi construit par les institutions associatives du point de vue subjectif des itinéraires individuels sont identifiés à travers la construction de quatre trajectoires types qui allient des régimes de dicibilité différents et qui s'inscrivent ou non dans les dynamiques de l'expertise d'usage. En effet, l'étude de douze trajectoires individuelles de PvVIH conduit à les différencier en quatre groupes par rapport à l'impact de l'accompagnement associatif, à l'acquisition de savoirs basés sur les règles de l'expertise d'usage et à la problématique de la dicibilité.

Le premier est le groupe « Parcours Social », rassemblant trois trajectoires. Le deuxième est le groupe « Reconversion Professionnelle », rassemblant deux trajectoires. Le troisième est le groupe « Représentations Sociales », rassemblant trois trajectoires. Enfin, le quatrième est le groupe des « Experts d'Expériences », rassemblant quatre trajectoires.

TABLEAU N°12 : CATEGORISATION DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES D'ACCES A L'EMPLOI²³⁷

Variables		S	A	Dispositif Emploi / Handicap	Régime de dicibilité	Règle de l'expertise d'usage	Impact Accpgt Asso	Parcours d'accès à l'emploi
Parcours-types								
Parcours social et frein d'accès à l'emploi	N°1 <i>Patrick</i>	M	43	Indemnités chômage Bénévole	Libérée	non	Positif (T2)	Elagueur – secteur bois
	N°2 <i>Solange</i>	F	49	RQTH - CAE	Négociée	non	Négatif (T2)	Fin de contrat sans projection
	N°3 <i>Diario</i>	F	-	RQTH	Contrariée	non	Positif (T2)	Recherche de formation secteur service à la personne
Parcours de reconversion professionnel le	N°4 <i>Henriette</i>	F	41	RQTH Pension d'invalidité 1 ^{ère} catégorie	Négociée	oui	Positif (T1)	Conseillère conjugale Validation formation Planning Familial
	N°5 <i>David</i>	M	40	RQTH – Contrat Pro	Libérée	oui	Positif (T2)	Restauration SCOP
Impact des représentatio ns sociales Regard social sur le VIH/sida	N°6 <i>Basile</i>	M	44	RQTH – CAE	Contrariée	non	Positif (T2)	Educateur spécialisé Echec
	N°7 <i>Manon</i>	F	51	Retraite	Contrariée	non	Positif (T1)	Emploi pour un revenu d'appoint
	N°8 <i>Françoise</i>	F	39	RQTH - CAE	Négociée	non	Négatif (T2)	Fin de contrat sans projection
Experts d'expériences et logique d'émancipatio n	N°9 <i>Sidonie</i>	F	36	RQTH – Contrat Pro	Libérée	oui	Positif (T2)	Secrétariat médical et projet personnel
	N°10 <i>Gérard</i>	M	49	RQTH – Contrat Pro	Libérée	oui	Positif (T2)	Secteur Panneau Publicitaire
	N°11 <i>Cyril</i>	M	42	RQTH – Contrat Pro	Libérée	oui	Positif (T2)	Habitat et Logement Social
	N°12 <i>Cassandre</i>	F	43	AAH	Libérée	oui	Négatif (T1)	Bénévolat Groupe Femme VIH

²³⁷ Les entretiens ayant été anonymisés, les prénoms des personnes interviewées ont été modifiés.

6.2. Le parcours social

Trois trajectoires s'inscrivent dans le parcours qualifié de parcours social : *Patrick*, *Solange* et *Diaro*. Ce parcours type concerne un accès à l'emploi freiné par la persistance de difficultés sociales. Présentons tout d'abord l'itinéraire de *Diaro* qui est le plus spécifique (n°3).

6.2.1. Une dicibilité contrariée

Diaro est âgée d'une quarantaine d'années et est suivie par l'association de lutte contre le sida du collectif associatif. Le jour où nous menons cet entretien, *Diaro* sort d'un entretien d'accompagnement avec le conseiller socioprofessionnel de l'association durant lequel il lui a annoncé l'accord de la MDPH de l'octroi de la RQTH. Cette personne d'origine camerounaise connaît peu ce type de droit et s'appuie pleinement sur la démarche du professionnel :

« C'est lui qui connaît, moi j'y vais comme un mouton. C'est lui qui connaît, parce que quand il a vu ça, vous avez vu, il a dit que c'était une bonne nouvelle par rapport à la formation et au stage. Bon, il m'explique ce que c'est. » (Entretien, PvVIH accompagnée, T2).

Dans cette situation, la relation d'accompagnement est une relation d'aide dans laquelle la personne accompagnée fait pleinement confiance à l'accompagnant car elle ne connaît pas les dispositifs sociaux auxquels elle a droit.

Diaro est co-infectée par le VIH et le VHC. Elle a travaillé au Cameroun, en tant que fonctionnaire au service des impôts, à Yaoundé entre 1985 et 2003. En visite en France en 2003 afin d'aider sa nièce et ses trois enfants, elle découvre brutalement le VIH et le VHC et est rapidement mise sous traitement.

« En arrivant, elle ne m'a pas trouvé comme d'habitude, elle m'amène à la Croix Rouge, pour qu'on me fasse le test, on a donc vu que j'étais séropositive. On m'a expliqué un peu, qu'on me demandait une deuxième prise de sang et que quand ce serait confirmé, on vous envoie l'équipe qui vous expliquera la situation. Et en fait, tellement mes CD4 étaient bas, ils m'ont commencé le traitement à la Croix Rouge avant de m'envoyer à Tenon (*l'hôpital*). » (*ibid*).

Vivant tout d'abord en région parisienne et recevant les premiers traitements liés au VIH, elle sera également reçue dans une association de lutte contre le sida rassemblant des femmes d'origine africaine où elle trouvera un cadre de sociabilité²³⁸. Dans le même temps, elle rencontre son futur époux lors de vacances dans l'ouest de la France durant l'été 2003, avec lequel elle se marie en 2004. Elle s'installe dans cette région en 2004. Suite à des problèmes conjugaux importants, elle divorce en 2009. *Diaro* se retrouve seule dans cette région qu'elle ne connaît, face à la gestion du traitement et à la recherche d'emploi. Aidée par la communauté africaine locale, elle s'inscrit à l'ANPE et entame les démarches administratives. Elle est alors prise en charge par plusieurs services sociaux à partir de ce moment là (la Sauvegarde du département, notamment).

Diaro est ensuite embauchée dans un chantier d'insertion, avec lequel elle aura deux contrats successifs, deux contrats d'avenir. Elle garde un souvenir très positif de cette période salariée au chantier d'insertion, qu'elle appréhendait comme une famille. Les problèmes de fatigue rencontrés lors de l'exercice de ses missions (chantier espace vert) sont tus et posent des problèmes importants de maintien dans l'emploi. A aucun moment le VIH n'est révélé dans le cadre du travail.

« Je faisais semblant d'avoir la pêche. A la maison, toute la nuit, je récupère, je souffre. C'était compliqué, mais il ne faut pas le montrer. » (PvVIH accompagnée, T2)

Au regard de ces éléments, la trajectoire de *Diaro* se situe dans un régime de dicibilité contrariée.

6.2.2. L'enclenchement des démarches administratives

Suite à cette période, elle contacte l'association de lutte contre le sida du collectif suite au conseil de son médecin. L'accueil dans l'association semble à ses yeux faire une différence avec ce qu'elle a vécu auparavant. En effet, l'ambiance

²³⁸ Association I Kambere, « La maison accueillante », située à St Denis. Cf. <http://www.ikambere.com>.

chaleureuse de l'accueil dans l'espace associatif permet une réassurance de la personne et une mise en confiance. *Diaro* différencie fortement l'étayage qu'elle a trouvé au sein de l'espace associatif de l'accompagnement proposé à Pôle emploi :

« C'est le jour et la nuit. Il y a une différence. Ici, je sens qu'ils bougent. Parce que pour moi, c'est peut-être bête de le penser, même Pôle Emploi, ils doivent nous trouver des emplois, mais c'est à vous toujours d'être à la recherche d'emploi, et quand on y arrive pas, on ne nous aide pas trop. » (*ibid*).

Le suivi avec l'association est enclenché. Les démarches ayant trait à la naturalisation et au handicap sont actionnées, ainsi que la recherche de formation. *Diaro* donne au travail une place importante comme vecteur de remobilisation et de resocialisation.

« Je suis contente parce que je veux travailler. Quand on travaille, on se lève chaque matin, parce que rester enfermée... Je ne suis pas une femme qui reste en place. Ici, le matin devant la télé, moi je n'aime pas non plus ça... Tous les matins, je passe aux boîtes d'intérim. Une camarade qui est déjà embauchée m'a dit : « Et bien voilà, vas dans tel agence intérim, envoies, vas-y là-bas ». Mais il fallait répondre tout de suite... Mais là, je reste calmement chez moi comme je suis dans les bonnes mains de Monsieur (*X, conseiller socioprofessionnel, association de lutte contre le sida*).» (*ibid*).

Les démarches amorcées sont de l'ordre d'une recherche de formation dans l'aide à domicile et l'aide aux personnes dépendantes. Le soin et le travail sont au final reliés dans la trajectoire de *Diaro*, comme l'indique sa projection dans l'avenir fortement liée à l'image du VIH/sida et à la dimension familiale :

« Personne ne veut mourir. Je veux le travail, et que le traitement réussisse. Que je puisse vivre aussi longtemps que possible. J'ai huit enfants, trois au pays, cinq ici. » (*ibid*).

Le conseiller socioprofessionnel apparaît dans la trajectoire de *Diaro* comme la personne ressource qui lui donnera les clés de la résolution de l'ensemble de ses difficultés sociales. Le cas de *Diaro* est significatif des problématiques rencontrées par les personnes migrantes pour lesquelles la question du VIH se couple avec la question de l'intégration. Pour construire son parcours, *Diaro*

s'appuie fortement sur l'espace associatif qu'elle puise comme ressource. Dans cette trajectoire, les dynamiques de l'expertise d'usage ne sont pas présentes.

6.2.3. Trois régimes de dicibilité face aux difficultés sociales persistantes

Le cas de *Solange* (n°2) est également significatif du caractère social de l'accompagnement. *Solange* a 49 ans. Après avoir été mannequin dans sa jeunesse, *Solange* a vécu de « petits boulots » et de « petites magouilles » liés à des trafics de stupéfiants. Dans les années 1980, elle décide de partir en Amérique centrale pour plusieurs années après avoir appris sa séropositivité. Après des périodes d'incarcération et un retour en France, ses problèmes d'addiction persistent et impliquent une longue période d'inactivité. *Solange* contacte le collectif associatif en 2010. Elle est embauchée au poste de chargée d'accueil mais le maintien dans l'emploi s'avère difficile. En effet, *Solange* semble hantée par son histoire, révélant une nostalgie des temps passés. Cette trajectoire figure des difficultés pour la personne à se remobiliser dans le travail et à trouver une place dans l'organisation collective.

« J'ai perdu pied quelque part parce que je ne comprenais pas tout ce qui était le collectif. Pour eux, à un moment, je me suis senti un poids, une charge. » (Entretien, chargé d'accueil-2).

Fin 2010, *Solange* a terminé son contrat et n'a pas été suivie ensuite par les responsables associatifs. Une période d'inactivité durant un temps important crée un obstacle majeur pour le retour à l'emploi. Cette trajectoire figure un échec de la pédagogie d'insertion de l'accompagnement associatif. Elle est un exemple de dicibilité négociée. En effet, *Solange* n'a pas partagé dans le passé le secret du VIH et s'appuie sur une collègue proche avec qui elle peut le partager dans l'espace associatif.

La situation de *Patrick* (N°1) est également significative de la persistance des difficultés sociales. *Patrick*, âgé de 43 ans, a vécu son enfance dans une banlieue difficile de la région parisienne. Son parcours scolaire et son histoire familiale façonnent la construction de sa trajectoire d'accès à l'emploi. Après la découverte

de sa séropositivité en 1998, des problèmes de vue et un grave accident de la route rompent sa trajectoire d'emploi alors qu'il a un poste de réparateur télé. Arrivé dans la région en 2004, il est embauché dans un chantier d'insertion espace vert où il conclut deux contrats d'avenir successifs. Au chômage suite à ces emplois, il contacte le collectif associatif et développe le projet d'une formation dans l'élagage.

« A la limite, moi, c'est plus une histoire sociale, qui date depuis le départ. Et après dessus, est venue se greffer ma situation de séropositivité, mais j'étais déjà un peu dans le... Et tout mon parcours, si je regarde bien, si j'essaie d'en faire une petite analyse comme ça, ça vient plus d'une histoire sociale que de ma séropositivité. (...). Il (*le VIH*) n'a pas joué dans l'état ou dans la situation où je me trouve. C'est plus un parcours qui fait que je me suis retrouvé là-dedans. » (Bénévole, travaux-espace vert, T2).

La trajectoire de *Patrick* relève davantage d'un parcours social dans lequel le VIH n'a pas une place majeure. Selon lui, c'est un ensemble de facteurs qui conduisent à une situation de difficultés sociales et professionnelles, issues de son histoire personnelle. Ici, le VIH n'est qu'un facteur parmi d'autres. En 2012, cette personne a finalement été recrutée dans une structure qui a émergé de la dynamique du collectif inter-associatif. Cette nouvelle association a développé l'activité de récupération et de recyclage de bois d'élagage afin de le transformer en bois de chauffage.

Face à ces situations, l'espace associatif développe une connaissance centrée sur la résolution des difficultés sociales dans la construction des parcours d'accès à l'emploi. Les PvVIH accompagnées s'appuient sur cette connaissance pour construire leur trajectoire. Les trois cas présentés figurent les trois régimes de dicibilité : *Diaro* se situe dans une dicibilité contrariée, *Solange* dans une dicibilité négociée, et *Patrick* dans une dicibilité libérée. On observe à travers ces trois histoires que le degré de dicibilité est inversement proportionnel aux difficultés sociales. Les règles de l'expertise d'usage ne sont pas repérées dans ces trajectoires du fait de la persistance des difficultés sociales. Ces difficultés sociales ne sont pas déliées de la question des représentations sociales sur le VIH/sida.

6.3. L'impact des représentations sociales

Trois trajectoires s'inscrivent dans un parcours impacté par les représentations sociales sur le VIH/sida : *Françoise*, *Basile* et *Manon*. Présentons tout d'abord le récit de vie de *Françoise* qui est le plus caractéristique de ce parcours type.

6.3.1. Une dicibilité négociée

La situation de *Françoise* illustre la manière dont l'association s'inscrit dans la trajectoire d'accès à l'emploi (n°8). *Françoise* a 39 ans et est mère de deux enfants. Elle prend un traitement depuis 2006 et a été contaminée 20 ans auparavant.

Françoise a grandi en région parisienne et y a vécu ses premières expériences professionnelles. Elle a une formation initiale un CAP dans la vente. Elle a fait des petits boulots dans la restauration rapide à Paris et fut par la suite responsable de point de vente d'une institution culturelle parisienne. Plusieurs arrêts maladie ponctuent sa trajectoire d'emploi, ce qui l'amena une fois à parler du VIH à son employeur. Sa trajectoire était pourtant jusqu'ici prise dans la préservation du secret du VIH, que ce soit auprès des proches ou du milieu professionnel. *Françoise* évoque la peur du rejet qui, pour elle, est le frein principal au bon déroulement de son parcours.

Elle quitte la région parisienne pour l'ouest de la France à la fin des années 1990 suite à la maladie de son fils. Son fils, également vivant avec le VIH est atteint d'un cancer. Il a alors huit ans. Elle se met en congé parental. Elle dit s'être enfermée sur elle-même à cette période. Son fils a guéri. Il est en formation dans une autre ville de l'ouest de la France et est âgé de 18 ans.

Françoise démissionne alors pour suivre son compagnon qui a un projet d'entreprise d'artisanat. Elle s'y occupe de la comptabilité et de la facturation durant 5 ans. Elle justifie le choix de travailler avec lui comme le choix de la « facilité ». En effet, en étant indépendante, elle peut gérer son temps comme elle

en a envie, en fonction des rendez-vous médicaux, sans se soucier du respect d'horaires de travail fixe. L'articulation du temps de travail et du temps de soin est une problématique importante dans le déroulement de sa trajectoire :

« Je pouvais organiser ma vie, alors que quand tu es chez un employeur, ce n'est pas toujours évident. En fait, tu gères ton temps et tu n'as pas vraiment de comptes à rendre. Parce que c'est un peu compliqué de gérer tout ça. Moi, je n'ai pas vraiment de très gros problèmes de santé, mais rien que les rendez-vous, enfin tu vois, tu ne peux pas choisir le rendez-vous quand tu veux, on t'impose un rendez-vous, donc les choses comme ça. » (*ibid*).

Après cette période, elle souhaite reprendre une autre activité professionnelle et s'inscrit à Pôle Emploi où elle fait un bilan de compétences. Les résultats de ce bilan sont de ne pas changer de métier. Or, elle souhaite découvrir un autre monde du travail et avoir une autre « vie sociale » car elle se sent isolée en travaillant seule avec son compagnon. Le secret du VIH lui pèse et l'épreuve de la maladie de son fils reste un souvenir douloureux. Elle contacte donc l'association de lutte contre le sida, dès qu'elle prend connaissance de son existence :

« Je suis allée chercher mes médicaments à la pharmacie, j'ai vu une affiche, c'est comme ça que j'ai su. (...) Comme j'ai des fois du mal à me motiver, je me suis dit qu'il fallait y aller, comme j'étais prête. » (*ibid*)

Elle travaille dans l'association d'économie solidaire depuis octobre 2009 au poste de documentaliste. Les responsables associatifs lui ont confié la mission de réfléchir à la création d'un centre de documentation. En contrat de professionnalisation, elle suit pour cela une formation en alternance à l'Association des Bibliothèques de France. Depuis le début de son contrat, elle a effectué de nombreuses immersions en milieu de travail, à travers des stages, notamment à la médiathèque de la commune. Elle est accompagnée dans l'emploi par l'association de lutte contre le sida du collectif. Dans ce cadre, elle se sent soulagée de pouvoir parler de son ressenti :

« Je me suis carrément libérée. Bah oui, ici tu peux en parler. Tu sais quand tu viens, de toutes façons, que tu peux en parler, que tu ne vas pas être jugée » (*ibid*).

À partir de ce rendez-vous, le parcours d'accès à l'emploi s'enclenche à partir des

modalités d'accompagnement proposées par le collectif associatif. Elle fait part de ces difficultés d'apprentissage du travail en évoquant les problématiques de confiance en soi et d'autonomie :

« Ça a été dur mais bon, ça l'ai encore. Tout... Des fois, (*X, le président de l'association d'économie solidaire*) il me fait lire des trucs, tu sais, déjà quand tu n'as pas un niveau d'études très élevé, ce n'est pas évident. Tu vois, moi quand je lis *Le Monde*, je ne comprends pas tout... Non mais ça m'a apporté, ça m'a quand même redonné confiance. » (*ibid*).

La principale difficulté rencontrée dans ce cadre associatif est reflétée par son sentiment de n'être pas suffisamment encadrée dans la réalisation de ses missions.

6.3.2. Une progressive reprise de confiance

Pour tenter de travailler la confiance, cette personne, au cours de son contrat, a participé au théâtre forum organisé par le collectif associatif. Cet outil de sensibilisation a été vécu très positivement. On repère comment les outils proposés par le collectif sont investis par les personnes en parcours. La problématique de l'estime de soi est pour *Françoise* le principal obstacle à la réussite de son parcours. Le fait d'être salariée du collectif associatif l'amène à faire un travail sur elle-même avec un psychologue. Ces outils sont un moyen de développer une expertise d'usage, une capacité à résoudre une situation problématique en interaction avec les autres, en même temps qu'ils comportent des risques pour la PvVIH : en effet, le fait d'avoir un poste dans une structure associative qui travaille sur la question du VIH ainsi que le fait de s'informer sur cette thématique produisent un effet d'inquiétude :

« Parce que tu vois, documentaliste, c'est bien, mais il y a d'autres choses dans le sens contraire où tu vas lire plein de choses que tu n'aurais peut-être pas lues si tu n'avais pas été dans ce milieu-là, tu vois des gens qui ont des problèmes de santé, ce que tu vois quoi. Parce que moi je suis restée un peu dans ma bulle, tu vois, j'allais bien, bon je savais mais je ne voulais pas trop y penser aussi. Et là c'est vrai que tu es vraiment plongé dans le truc, toutes les infos, tu te dis : « Ah oui, je peux avoir ça, je peux avoir ça »... Enfin tu vois. Avant, j'essayais de ne pas y penser. Ici, c'est bien, mais parfois tu deviens un peu parano. Alors après quand le médecin me dit que ça va... Mais bon, tu peux très bien prendre un traitement, avoir des T4 élevés et attraper un cancer, tu vois, moi je

n'y pensais pas du tout à ça avant. Ça fait un peur ça quand même. Mais je parle avec d'autres personnes ici, ils me disent que ça leur fait pareil. » (*ibid*).

Les représentations sociales sur le VIH/sida jouent un rôle important dans la construction de la trajectoire de *Françoise*. Elle a tenté de dépasser le poids du regard de l'autre en participant au théâtre forum. L'espace associatif est pour elle un espace de protection dans lequel « *Tout le monde accepte tout le monde* ». Durant l'année 2011, cette personne est arrivée au terme de son contrat et est au chômage. Elle n'a pu mener à bien le projet de configuration du centre de documentation. Elle a obtenu sa formation. En 2012, les responsables associatifs du collectif nous ont indiqué qu'elle était en démarche active de recherche d'emploi dans la poursuite de cette stratégie de reconversion professionnelle, à la recherche d'un poste de bibliothécaire.

6.3.3. Les trajectoires du dire et les représentations sociales

Les PvVIH salariées du collectif associatif ont fait part de leur besoin d'avoir des espaces spécifiques de discussion autour de l'expérience vécue du VIH. Ces espaces ont été créés à travers les réunions de sensibilisation et d'échange autour de cette question. La surinformation sur le VIH/sida ayant des effets d'inquiétude pour les personnes, ces espaces de discussion viennent intégrer l'espace associatif comme des moyens de réassurance.

La situation de *Basile* (n°6) est également significative de l'effet des représentations sociales sur l'accès à l'emploi. *Basile* a 44 ans et un parcours antérieur ancré dans l'univers de l'addiction ayant entraîné des périodes d'incarcération, en région parisienne. Les représentations sociales négatives qui y sont liées influent fortement sur sa trajectoire individuelle d'accès à l'emploi. Pour *Basile*, le travail n'était pas au départ une question qui le concerne :

« Je sentais pas le besoin de m'insérer dans la société quoi. Moi, je n'avais pas envie de m'insérer, je vivais très bien comme je vivais et puis voilà. Pour moi les gens qui travaillaient, c'étaient des abrutis. » (Entretien, Aide-cuisine-2, T2)

À partir de 1995, lorsqu'il décide de quitter la région parisienne, puis à partir de 2004 suite à la naissance de son fils, *Basile* décide de prendre un traitement pour le VIH et le VHC. Il rencontre en 2008 l'association d'économie solidaire qui lui propose de l'embaucher. Cette rencontre agit comme un déclencheur en terme de dicibilité et de mise en place du parcours d'accès à l'emploi :

« Et le fait de venir ici, d'en discuter presque ouvertement comme ça machin, et bien cela m'a un peu... Disons que cela m'a enlevé un poids, un petit peu. Je ne sais pas... Pour moi, c'était une maladie honteuse un peu. Vis à vis du regard des autres, je veux dire, aussi : « C'est bien fait pour ta gueule, tu vois, sale toxico, voilà, t'es plombé, bien fait pour ta gueule ». Tu vois ? C'est toujours d'actualité ça. » (Aide-cuisine-2, T2).

L'accompagnement associatif s'axe sur une remise à niveau et une reformulation du projet professionnel. Le parcours est enclenché, mais, pour cette personne, le poids les représentations négatives sur le VIH/sida et sur la toxicomanie pèse toujours et est un frein important au maintien dans l'emploi.

La situation de *Manon* (n°7), accompagnée par l'association T1 est également significative du poids des représentations sociales. Cette ancienne infirmière de 51 ans, contaminée en 1982, évoque un parcours dans l'emploi teinté par la préservation du secret du VIH/sida. En effet, l'image de la maladie, au cours de la première décennie de l'épidémie, façonne toujours les conduites de cette personne quand elle se souvient de ses expériences antérieures :

« Donc, moi, à l'hôpital je soignais des gens qui mouraient du sida. J'avais déjà cette histoire qui m'était renvoyée, qui m'atteignait que assez peu du fait que j'étais en très bonne santé, du fait que je me sentais solide, mais bon, y'avait quand même le comportement de mes collègues de travail qui arrivaient, c'était masqué, avec des machins et des trucs, quand je travaillais, j'ai vu encore des gens qui jetaient les plateaux quoi. Qui ne les touchaient même pas, qui jetaient les plateaux repas comme ça quoi ! Donc, il y avait un comportement très dur envers les malades. Donc, ça m'atteignait un peu, parce que je me disais : si un jour je me retrouve à leur place... » (Entretien, PvVIH en parcours, T1)

Les cas de *Basile*, *Manon* et *Françoise* impliquent pour les associations de créer des espaces de parole et de discussion comme un préalable à l'accès à l'emploi, afin que la démarche d'accompagnement vers l'emploi intègre la dimension

psychosociale dans laquelle chaque personne s'insère. Ceci ouvre la possibilité pour les personnes inscrites dans des parcours impactés par les représentations sociales de translater une dicibilité contrariée en une dicibilité négociée, par le passage dans l'espace associatif. Ce passage d'une dicibilité à l'autre est l'indicateur d'une facilitation de l'accès à l'emploi.

6.4. Parcours d'émancipation par la reconversion professionnelle

Deux trajectoires s'insèrent dans ce parcours type. Il s'agit de celles d'*Henriette* et de *David*. Nous présentons tout d'abord le récit de vie d'*Henriette* qui met en lumière l'acquisition de connaissances sur les droits et le développement de capacités à la reconversion professionnelle.

6.4.1. VIH et rythme d'activité

La situation d'*Henriette* (n°4), accompagnée depuis 6 ans par l'association de lutte contre le sida T1 est caractéristique des PvVIH ayant un projet de reconversion professionnelle. *Henriette* a appris sa séropositivité en 1995, juste avant l'arrivée des trithérapies en 1996.

Henriette a 41 ans et est mère d'un enfant de 4 ans. Elle a connu l'association T1 en 2003 et l'a intégrée en participant aux groupes de paroles et aux activités sportives adaptées qui y sont organisés. Elle est aujourd'hui accompagnée vers l'obtention d'une formation de conseiller conjugal dispensé par le planning familial du département.

Avec un Bac professionnel en gestion et un niveau BTS en commerce international, *Henriette* vit en région parisienne à la fin des années 1980. Elle décide de se réorienter dans le secteur du soin et tente de devenir aide-soignante. Elle travaille ensuite dans des centres de rééducation auprès de publics handicapés.

Henriette connaît des problèmes de santé entraînés par le VIH pour lequel elle ne

prend pas de traitement à ce moment-là : elle est atteinte d'un cancer de l'utérus. Après le traitement de ce cancer, cette personne traverse une période de dépression. En 2002, elle est embauchée au poste d'aide médico-psychologique en tant que surveillante de nuit dans un établissement d'hébergement de personnes en situation de handicap. C'est à ce moment-là qu'elle « *tombe enceinte* ».

Henriette indique par ailleurs que dans l'exercice de ses anciens métiers, elle avait parlé du VIH à certains de ses collègues et au médecin du travail par rapport à l'aménagement des horaires de nuit. Elle n'en a jamais parlé à ses employeurs. De par la liaison avec le médecin du travail, un aménagement du poste a été possible en ayant recours au service d'appui et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH, dispositif AGEFIPH, OETH²³⁹).

Au départ, *Henriette* n'a pas pris contact avec l'association pour une demande reliée à l'emploi. L'association a tout d'abord agit comme un environnement protecteur et de sécurité permettant de travailler la question de la dicibilité du VIH. La naissance de son fils et l'ancienneté du virus (10 ans) conduisent à une moindre résistance à la fatigabilité. Face à ça, *Henriette* cherche à changer de poste. Étant donné qu'à ce moment-là l'association de lutte contre le sida monte un axe d'accompagnement vers l'emploi, elle prend rendez-vous avec le chargé de projet emploi-formation et elle construira avec lui un parcours d'accès à la formation qualifiante.

Aujourd'hui, *Henriette* termine une formation afin d'exercer en tant que conseillère conjugale. Accompagnée dans la formation dans sa stratégie de reconversion professionnelle, la trajectoire d'emploi d'*Henriette* présente les caractéristiques d'un processus ascendant vers un nouveau métier. D'un problème de santé et d'une reconfiguration familiale émerge un nouveau projet.

²³⁹ Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

6.4.2. Vision du travail

L'accompagnement associatif conduit à l'acquisition d'une connaissance précise des droits sociaux liés à la santé et à l'emploi. *Henriette* connaît ainsi l'ensemble des dispositifs publics auxquels elle peut potentiellement avoir recours. L'accompagnement associatif intervient comme un étayage, une aide à un moment donné par rapport aux démarches administratives et/ou d'accès à la formation :

« Je suis vraiment contente d'avoir trouvé (*l'association T1*), parce que sans (*l'association T1*), tu dois te dépatouiller tout seul et tout et là c'est un peu une béquille qui te dirige, même sur le plan légal, à quoi tu as droit, comment faire tes démarches, tout ça. C'est vraiment des ressources tout ça. Sans ça, si je n'avais pas connu (*X, le chargé de projet emploi/formation*), je ne suis pas sûr que j'aurais eu une formation. » (*ibid*).

Du fait de l'accompagnement associatif axé sur la connaissance des droits sociaux, *Henriette* a développé une vision intéressante de la relation entre travail et maladie contribuant à l'expression d'une expertise d'usage :

« Je pense déjà que le monde du travail, il y a une notion de rendement, donc les personnes malades, elles n'ont pas le même rendement. Alors que même les personnes handicapées, on va dire, admettons une personne est sur un fauteuil roulant, son cerveau il marche toujours et au niveau de l'énergie, ça va bien, donc, on peut trouver des postes devant un ordinateur ou dans des administrations. Alors que le fait d'être malade, au niveau du rendement, ce n'est pas pareil. Les employeurs sont persuadés que les personnes avec une maladie chronique sont plus absentes. Après, ce n'est pas que l'on peut pas changer. C'est une question d'individu, il y a toujours des individus qui sont plus ouverts... Dans la majorité, ce qu'ils pensent, c'est le rendement, donc entre deux personnes, ils vont choisir une valide. » (*ibid*).

Elle déploie de la même manière une conception du travail comme vecteur de lien social et d'intégration sociale ainsi qu'une réflexion sur la place du travail dans la vie des PvVIH et sur l'intérêt qu'aurait la société à travailler sur l'insertion des PvVIH. La connaissance des droits sociaux et cette conception du travail sont les indicateurs du développement d'une expertise d'usage.

6.4.3. Les capacités libérant la dicibilité

La trajectoire d'*Henriette* signale les capacités développées par les PvVIH dans la construction de leur parcours d'accès à l'emploi. Ces capacités à choisir un nouveau métier sont co-construites réciproquement dans la relation d'accompagnement instituée et font des associations les lieux de leur développement.

La situation de *David* (n°5) est également significative de la construction de ces capacités. *David* a 40 ans et est d'origine bulgare. Diplômé d'un doctorat en biologie, il connaît une longue période de chômage. Réactivant ses anciennes compétences en restauration acquises en Bulgarie et lors d'expériences professionnelles en Angleterre, il est embauché en 2008 au collectif associatif en tant qu'aide cuisine. Bénéficiant des services d'accompagnements de l'espace associatif, son parcours est enclenché. À travers le *coaching* individualisé du président de l'association d'économie solidaire, l'attention se porte sur la recherche d'une formation dans le domaine de la gestion des entreprises de l'économie solidaire. En effet, l'idée qui émerge des échanges avec les acteurs associatifs est de monter sa propre structure dans le secteur de la restauration. Une stratégie de reconversion professionnelle est donc adoptée.

Dans le cas de la construction de ce parcours, le VIH ne semble pas poser problème. C'est davantage les difficultés inhérentes à la recherche d'un emploi spécialisé qui créent les difficultés professionnelles que rencontre cette personne. *David* a toujours révélé le VIH, que ce soit à ses collègues ou à sa hiérarchie au cours de ses différentes expériences. Il se situe dans un régime de dicibilité libérée.

David a obtenu sa formation en 2011. Depuis, le collectif associatif s'est restructuré. Le secteur de la restauration s'est autonomisé de l'association d'économie solidaire. Une nouvelle association a été créée pour porter l'activité. *David* est très impliqué dans le projet et est de nouveau salarié pour cette nouvelle association qui préfigure la création d'une Société Coopérative et Participative (SCOP).

Les cas d'*Henriette* et de *David* illustrent des situations dans lesquelles les personnes ont développé des capacités d'agir sur leur situation. Dans l'interaction entre trajectoires individuelles et espace associatif, le cercle vertueux de l'accompagnement est mis à jour. À travers la concordance au niveau des valeurs et des croyances et d'accords communs sur la vision du travail, ces personnes construisent une trajectoire ascendante en s'appuyant sur l'institution associative et sont des exemples de la construction progressive d'une expertise basée sur l'expérience.

6.5. Les parcours des « experts d'expériences »

Quatre trajectoires concernent des individus enserrés dans la figure de « l'expert d'expériences » : celles de *Cyril*, *Gérard*, *Sidonie* et *Cassandre*. La situation de *Cyril* (n°11) est caractéristique des personnes en parcours salariés du collectif associatif qui se situent dans le modèle de la dette : leur implication dans l'espace associatif résulte du ressenti d'avoir une dette à acquitter à la lutte contre le sida. *Cyril*, vivant avec le VIH et âgé de 42 ans a une carrière professionnelle dans l'immobilier. Il travaille dans l'association de lutte contre le sida au poste de chargé de projet « vieillissement »²⁴⁰.

6.5.1. L'acquisition de compétences sur les droits

Cyril apprend sa séropositivité au début des années 1990. Il entre dans la vie active en 1994 à Nantes dans une petite agence immobilière familiale en expansion. Il monte alors rapidement en grade et devient directeur d'agence en 1996. Le travail est central dans sa vie à ce moment-là. Dès le départ, il ne parle pas de la séropositivité. *Cyril* décrit les premières années de séropositivité comme une période de déni. Il met le VIH de côté dans sa vie, pour se consacrer pleinement à son activité professionnelle :

²⁴⁰ Depuis la moitié des années 2000, la problématique du vieillissement des PvVIH conduit les associations de lutte contre le sida à réfléchir à la configuration de lieux spécifiques d'accueil des PvVIH âgées qui trouvent difficilement des lieux de vie adaptés dans les maisons de retraites classiques.

« Cela faisait partie du déni. Je me mettais des œillères. Oui, je faisais mes dons, des trucs comme ça. Moi, il ne fallait pas me parler de sida. J'avais eu l'utilisation beaucoup du numéro Sida Info Service, quand je l'ai appris. Parce que je l'ai appris et j'étais largué comme ça dans la nature et personne, à part mon ex-femme et mes parents, personne n'était au courant. » (*ibid*).

Les années passant et ayant toujours un rythme de travail soutenu, *Cyril* ressent de plus en plus de fatigue et fait un *burn out*. Il souhaite changer d'emploi afin de pouvoir trouver un autre rythme professionnel. Il se met donc au chômage pour réfléchir à une reconversion professionnelle. Mais les problèmes de santé s'accroissent : il perd du poids, rencontre des problèmes gastriques, une grande fatigue. Son médecin le fait hospitaliser avec un niveau de CD4 très bas. La relation avec son médecin est tout de suite étroite et une coopération thérapeutique s'enclenche. Il est hospitalisé d'urgence à ce moment-là, « *un pied dans la tombe* » :

« Je suis arrivé à un moment vraiment bas, hospitalisé en urgence, sida déclaré et tout ce qui va avec, syndrome de Kaposi et compagnie, méningite, donc très bas au niveau physique, au niveau capacité intellectuelle, des choses comme ça. J'ai remonté la pente petit à petit, mais avec toujours l'envie de reprendre une activité professionnelle derrière, je n'ai donc jamais voulu demander l'AAH, dès le départ j'ai tout de suite demandé ma reconnaissance RQTH. » (*ibid*).

Cyril fait la démarche administrative de demande de RQTH avant même sa sortie de l'hôpital, contre l'avis de son médecin. Étant donné son état de santé, la MDPH rejette sa demande. *Cyril* sait que la politique en matière de handicap est depuis 2005 d'augmenter les pénalités demandées aux entreprises qui n'emploient pas de personnes en situation de handicap à hauteur de l'obligation légale. La demande de RQTH est dans ce cadre selon lui cohérente, c'est un plus qu'il pourra utiliser pour retrouver du travail.

Durant son arrêt maladie et son hospitalisation, *Cyril* refuse totalement d'entrer dans une situation d'assistance et ne demande pas de percevoir l'AAH. Il fait une nouvelle fois la demande de RQTH et de pension d'invalidité, épaulé étroitement par son médecin. Il développe une connaissance précise sur l'ensemble de ces droits. Cette recherche d'informations sur les différents droits et les différents services de protection sociales (CPAM, CRAM, CAF, MDPH) représente une

réelle activité que cette personne place au même niveau qu'une activité professionnelle.

« Même si j'étais faible, je voyais ça comme un travail. J'étais en arrêt mais c'était ma fonction, mon temps de travail, c'était de préparer ma reconversion, en même temps que je faisais ma rééducation, mon traitement, mes piqûres. Mon observance, c'était d'aller faire le pied de grue à la CRAM, à la CPAM, d'aller voir les assistantes sociales, d'aller chercher l'info, de batailler pour avoir l'info... » (*ibid*).

L'arrêt maladie et les périodes d'hospitalisation durent de 2007 à 2009. Durant ces deux années, il acquiert des connaissances en matière de droits sociaux liés à son état de santé. À la sortie de l'hôpital, *Cyril* contacte le collectif associatif avec une idée très précise de son projet professionnel. Il sait dès lors qu'il peut utiliser la RQTH, qu'on lui a finalement accordée après son hospitalisation. Il sait également qu'il lui faut faire une formation pour espérer retrouver un emploi.

Le président de l'association d'économie solidaire lui propose alors de signer le contrat de professionnalisation avec l'association de lutte contre le sida. Dès qu'il obtient l'autorisation médicale de retravailler, il est embauché dans l'association de lutte contre le sida du collectif en septembre 2009. La mise en place du contrat se fait rapidement, ainsi que le départ en formation.

Cyril a entrepris un travail sur lui-même afin de pouvoir évaluer ses capacités à retravailler. Il s'agit pour lui de « *mesurer son handicap, ses faiblesses et de jauger ses capacités* » qui ne sont plus les mêmes que celles qu'il connaissait « *avant d'avoir cette rupture.* » (*ibid*). Le développement de ces capacités correspond au modèle de l'expertise d'usage.

6.5.2. Les modalités d'insertion dans l'espace associatif

Cyril vit son parcours comme le règlement d'une dette qu'il doit à la lutte contre le sida pour tous les efforts qui ont été fait dans la lutte associative. On remarque qu'il se sent d'une certaine manière redevable. Il justifie ainsi son parcours

actuel :

« C'est aussi un peu un retour, un peu deux ans que je rends, je veux dire entre guillemets au Sidaction, aux gens, à tous ceux qui sont engagés depuis des années alors que moi je ne l'ai pas fait et que j'en ai récolté les fruits, mais c'est un peu aussi l'idée de solder une addition, de solder une ardoise. Je règle un peu une dette. » (*ibid*).

Pour *Cyril*, le VIH et l'hospitalisation sont vécus comme une transformation l'amenant à développer une vision particulière des relations entre emploi, handicap et maladie chronique. Pour lui, le fait de traverser une période d'inactivité due à des problèmes de santé doit non pas être pris comme un désavantage mais comme un plus pour un employeur.

« Et ma difficulté, c'était de dire : « Voilà, j'ai un trou dans mon curriculum vitae, comment je peux d'une part l'expliquer, mais surtout le valoriser ». Qu'on passe une énergie, on a une résilience, on a fait preuve du truc, pour se sortir, de ce qui était pour moi un pied dans la tombe, il y a quand même de la chance, le fait d'être tombé sur une bonne équipe médicale, d'avoir été entouré par ma famille, pas mes amis, tout ce qui se passe dans la remontée, mais il y a aussi le caractère et le fait de prendre des choses en main à un moment et de lutter. Et je dis que cette force-là, on est obligé de la taire et de ne pas la valoriser ? Dire à un employeur, cette capacité que j'ai, cette compétence qui a été développée, on ne peut pas la mettre en avant ? Parce qu'elle peut être intéressante cette compétence pour un employeur. » (*ibid*).

Le temps hors activité professionnelle est valorisé comme le développement d'un ensemble de compétences : gérer son traitement, gérer le soin et les hospitalisations, apprendre à connaître le système des droits sociaux et du handicap. Ces activités peuvent être mises en avant dans un parcours professionnels et sont des compétences potentiellement intéressantes pour un employeur.

La problématique de la dicibilité du VIH prend alors une tonalité particulière dans la construction d'un parcours d'accès à l'emploi particulièrement quand se pose la question du recrutement. Comment valoriser un trou dans un CV ? Pour *Cyril*, les personnes concernées par le VIH doivent être préparées à une situation éventuelle dans laquelle ils devront justifier ces périodes d'inactivités sans prendre le risque d'être écartées.

Un travail personnel intense est nécessaire pour atteindre ce type de positionnement où le VIH n'est plus une difficulté en soi mais devient une force que l'on peut mettre en avant en utilisant la RQTH.

Enfin, *Cyril* obtient sa formation en 2011 et, arrivé au terme de son contrat, cherche un emploi dans le secteur du logement social. Le passage dans le collectif inter-associatif est vécu pour lui comme une « parenthèse » qui lui a permis de participer à la lutte contre le sida, de régler « sa dette » et de concrétiser son projet de reconversion professionnelle :

« (Le collectif inter-associatif) est une parenthèse. C'est pendant un temps, on permet aux gens, de se sortir d'une situation d'urgence peut-être, d'être plus confortable par rapport au VIH dans un emploi, mais on sait que de toute façon, vu qu'on est sur des contrats aidés, ça va avoir un terme à un moment. Il faut toujours chercher un renouvellement de ceci cela. Mais à la fin de ce terme, de cette parenthèse entre guillemets enchantée du (collectif inter-associatif), les gens, ils sont confrontés aux mêmes problématiques ». (*ibid*).

6.5.3. Trois experts d'expériences

La trajectoire de *Cyril* appartient aux groupes d'individus dont le parcours d'accès à l'emploi est ascendant et s'inscrit dans le modèle des « experts d'expériences ». Ces parcours produisent la règle de l'expertise d'usage qui s'applique à eux. Ces personnes développent un ensemble de capacités à agir sur une situation problématique et s'accordent de ce point de vue avec l'espace associatif qu'ils intègrent.

Trois manières d'investir ce type de parcours sont repérables à partir de l'étude de ces trajectoires individuelles d'accès à l'emploi.

La première est donc celle de l'acquittement d'une dette, illustrée par le parcours de *Cyril*.

La situation de *Gérard* (n°10) se rapproche de ce type de démarche. A partir d'une participation à la recherche biomédicale dans les années 1990, *Gérard* est

investi dans le collectif associatif selon ce modèle. *Gérard* a 49 ans. Ancien entrepreneur dans le secteur de pose de panneaux publicitaires, il a, dès l'annonce du VIH/sida, participé à des essais thérapeutiques. Le VIH/sida implique selon lui un changement brutal dans sa trajectoire :

« Enfin moi ma vie a changé à partir du moment où j'ai eu le VIH, tout a changé. Et puis j'ai voulu la bouleverser aussi, en fait. » (Entretien, PvVIH, responsable travaux, T2).

Embauché en 2008 au collectif associatif après la fermeture de sa société pour s'occuper des travaux sur le site, il décrit ainsi sa volonté d'intégrer le collectif associatif :

« Moi je suis venu ici pour des raisons bien précises : parce que je voulais apporter ma contribution justement, et mon énergie, à des personnes qui ont aussi le VIH comme moi et qui ne croient plus vraiment en eux. Parce que cela peut déstabiliser vachement psychologiquement. Et quand là c'est atteint (*il montre son crâne*), le reste ne fonctionne pas. Et leur montrer qu'il y a moyen aussi de pourquoi pas s'en sortir et de vivre normalement avec ça, à peu près normalement, parce qu'on ne peut pas tout à fait vivre normalement, c'est clair. » (*ibid.*)

Pour *Gérard*, c'est la « *moindre des choses* » de s'investir, de rendre quelque chose dans la mesure où il « *ne va pas rester avec le VIH dans son coin* ». *Gérard* a pris des responsabilités au fil de son parcours et gère une équipe composée de deux personnes en apprentissage. Leur transmettre la technique, une philosophie respectueuse du travail et une manière différente d'exercer son travail est quelque chose qu'il trouve important :

« Je me retrouve avec les jeunes, là, les jeunes apprentis, qui sont chouettes, cela me remet un contact avec la vie aussi, sur l'avenir, de voir qu'il y a des jeunes encore chouettes, qu'il y a moyen de faire des choses ensemble, et puis je leur montre des choses, d'essayer de travailler un peu différemment sans trop se bousiller non plus. (...). Je te dis, avec les jeunes qui viennent d'arriver, je ne sais pas, ça remet du *boost* tu vois. » (*ibid.*)

Finalement, la dimension humaine du cadre associatif est mise en avant. La revendication d'un militantisme façonne la trajectoire de *Gérard* : faire différemment, participer à la lutte contre le sida et apprendre aux autres, partager

son expérience sont pour lui une manière de construire son parcours d'accès à l'emploi :

« Peut-être qu'humainement cela m'apporte un peu plus. Et j'ai envie de donner humainement. J'ai envie de donner, de transmettre des choses que je connais. Je sais que j'ai l'énergie, j'ai une force en moi et j'ai envie de le faire partager à d'autres gens. J'ai envie que certaines personnes aillent mieux. Que des plus jeunes voient aussi cette société-là différemment, essaient de s'intégrer différemment aussi. Leur montrer qu'il ne faut pas être des moutons non plus et qu'il y a moyen de trouver son bonheur et son plaisir sans être comme tout le monde. » (*ibid.*)

La deuxième manière d'investir le parcours d'accès à l'emploi comme « experts d'expérience » est figurée par la situation de *Sidonie* (n°9), qui prolonge un investissement jusqu'ici bénévole dans la lutte contre le sida. La croyance dans le fonctionnement associatif et l'idéal associatif guident la trajectoire individuelle de *Sidonie*. En effet, elle développe aujourd'hui sa propre association dans le secteur de l'animation culturelle.

Sidonie a 36 ans. Après des périodes de vie « à la rue » dans sa jeunesse, elle travaille au poste de secrétaire dans un cabinet de radiologie, tout en s'investissant dans la lutte contre le sida à travers une association locale en Auvergne. Traversant des problèmes de fatigue dans son travail et étant arrivée à un *burn out*, elle contacte en 2008 le collectif associatif. C'est dans une démarche active qu'elle souhaite intégrer cet espace associatif :

« L'idée, c'était que je ne venais pas simplement en tant que bénéficiaire, mais j'avais envie d'être actrice. » (Entretien, ancienne chargée de projet, T2)

« *Vivre le VIH un peu plus au quotidien, c'était chouette* ». *Sidonie* décrit ainsi la période où elle est employée dans l'association de lutte contre le sida du collectif. *Sidonie* considère à ce titre le VIH comme une chance :

« Une chance. C'est devenu un outil. Sans le VIH, je ne serai pas là. Cela m'a aussi aidé à comprendre le public avec lequel je travaillais, à comprendre les handicaps et la maladie chronique d'un point de vue plus large, parce qu'il y a plein de choses qui ne sont pas spécifiques au VIH. (...). Moi, je suis plein d'autres choses que séropositives mais cela a été un outil. Ce n'est pas une difficulté en soi, le VIH en lui-même, c'est la maladie chronique qui est une difficulté. VIH ou

autre chose pour moi finalement cela ne change pas grand-chose. Mais c'est mon vécu aussi, j'en parle librement, je suis passé à la télé, il y a eu ma photo en grand dans le journal, dans mon patelin, tout le monde sait que je vis avec le VIH. » (*ibid.*)

Le VIH est vécu comme vecteur d'une transformation profonde qui entraîne une réflexivité forte vis à vis de soi et de son rapport à l'altérité. L'intégration au collectif associatif agit enfin pour *Sidonie* comme une mise en cohérence de son parcours antérieur :

« Par rapport à mon parcours professionnel qui était complètement désaxé, un coup-ça, un coup-ci, cela m'a permis de recentrer tout ça, de mettre les pièces du puzzle ensemble et être capable de ressortir les compétences de tout ce que j'avais pu faire jusqu'à aujourd'hui. Et de structurer mes compétences. » (*ibid.*)

La troisième manière d'être un « expert d'expérience » peut être antagoniste avec la construction d'un parcours d'accès à l'emploi. Elle indique que l'accompagnement associatif vers l'emploi peut avoir d'autres issues que l'emploi. Cette modalité particulière est illustrée par le cas de *Cassandra* (n°12). Agée de 43 ans, *Cassandra* est très engagée dans une association de patients depuis une dizaine d'années. Elle est en contact avec l'association T1 et y a été accompagnée à une période antérieure.

Contaminée début 1990, *Cassandra* a un passé pris dans l'univers des toxicomanies. Après plusieurs expériences professionnelles de courte durée et des problèmes de santé liés au VIH, au VHC et au diabète, elle ouvre en 2000 le droit à l'AAH. Elle se forme sur les droits reliés au handicap, tente de travailler mais son état de santé se dégradant, elle décide de s'investir davantage dans un travail associatif bénévole :

« Aujourd'hui, je ne travaille pas car vu mon parcours, j'ai travaillé, j'ai perdu mes droits, je me suis retrouvée dans une situation où j'ai perdu mon logement etc. Je ne travaille pas, je me dis que non seulement quand j'ai travaillé, je suis tombé malade et les médecins m'ont dit « Ouh la la, vous, vous ne pouvez pas travailler ». Parce qu'il y a quand même plusieurs complications, notamment cardiaque, et c'est vrai qu'à partir de là, je me suis investie dans le milieu associatif pour m'occuper, pour être en contact avec des gens, pour être en première ligne sur l'information qui sort etc. Et voilà, là, cela va faire 7 ans. » (Militante bénévole, T1).

Cassandra a décidé de rester bénévole. Son engagement associatif prend la place d'un emploi. Elle considère l'AAH comme un « *filet de sécurité* » qu'elle ne souhaite pas perdre. En effet, la reprise d'un emploi salarié apparaît pour elle comme un risque. Face à sa situation, *Cassandra* défend un point de vue critique sur les droits sociaux et les minima sociaux qu'elle ne pense pas adaptés aux situations impliquées par la chronicité de la maladie.

Cassandra n'a auparavant jamais révélé la séropositivité au médecin du travail dans les deux postes qu'elle a occupés. Elle justifie ce choix par le fait qu'elle ne faisait pas confiance au médecin du travail. Du fait qu'elle ait toujours masqué la séropositivité dans ces expériences professionnelles antérieures, elle n'a jamais rencontré de situation discriminante dans l'emploi. *Cassandra* est assimilée à une « *experte d'expériences* » au regard de son investissement dans la lutte contre le sida. Dans son cas, l'acquisition de connaissances en matière de droits sociaux n'agit pas en faveur du retour à l'emploi.

Enfin, *Cassandra* critique la séparation faite généralement entre les professionnels et les bénéficiaires des associations, ces derniers détenant pourtant un savoir du quotidien valorisable dans la lutte contre l'épidémie :

« Tu as deux volets : tu as l'expert, les professionnels de santé, qui ont leurs connaissances, par leurs études, etc. Et puis tu as le *lambda* qui a sa propre expérience et connaissance, puisque c'est lui qui les vit les effets indésirables tout ça. C'est du vécu au quotidien. » (*ibid*).

Dans ces quatre cas, la dicibilité du VIH se transforme en moteur quand la personne met en place un travail réflexif sur sa propre trajectoire. Les quatre cas d'experts d'expérience sont inscrits dans le régime de dicibilité libérée qui agit en faveur de la construction d'un parcours d'accès à l'emploi ascendant. Néanmoins, le risque de la perte de minima sociaux comme l'AAH reste, pour *Cassandra*, un élément qui écarte sans cesse la possibilité d'un retour à l'emploi.

Dans le « dire » du proche (l'ami, l'amie, la famille, les pairs, l'association), une capacité à dire dans des sphères sociales plus larges se développe. Ceci conduit au basculement du silence à la dicibilité libérée, quand la peur de rejet a été

totallement dépassée et que la personne a développé un ensemble de ressources (psychologiques, affectives) sur lesquelles s'appuyer en cas de situation de discrimination. Ce passage peut, mais ce n'est pas systématique, s'opérer dans l'espace associatif de la lutte contre le sida dans lequel la dicibilité est facilitée et où l'effet cocon et la mise en sécurité permettent à ces compétences et à ces capacités de réassurance de s'activer.

Conclusion

Au regard de l'analyse biographique des trajectoires individuelles, les résultats de l'accompagnement associatif donnent à voir deux mouvements opposés : d'un côté, le travail personnel sur la question de la dicibilité du VIH déployée dans l'interaction de l'accompagnement, quand la dicibilité est libérée, construit des parcours ascendant d'accès à l'emploi. D'un autre, lorsque la dicibilité se stabilise dans un entre-deux entre la dicibilité contrariée et la dicibilité négociée, le parcours d'accès à l'emploi n'a pas les mêmes issues. Dans ce cas, le maintien à l'emploi et la réussite du parcours sont loin d'être évidents.

Ceci conduit les associations à intensifier l'accompagnement social vers l'emploi et à créer des outils de sensibilisation innovants, tels les théâtres forum impliquant à la fois des PvVIH et des acteurs de l'entreprise sur scène. Dans l'interconnaissance de l'un et de l'autre et dans cette rencontre, les préjugés sont dans les pratiques rapidement dépassés et permettent globalement une évolution du regard social sur le VIH/sida. Tant que des phénomènes sociaux comme le VIH/sida ou le monde de l'entreprise restent extérieurs à la connaissance directe d'une personne, les peurs et les appréhensions, que ce soit par rapport à la pathologie ou par rapport au retour à l'emploi, restent vivantes et actives. Elles bloquent l'ouverture à l'autre et l'activation de nouveaux possibles. On retrouve dans ces opérations de sensibilisation le double mouvement opéré par les associations de lutte contre le sida.

La présentation des quatre parcours types montre que les biographies sont imbriquées dans des institutions. Ces institutions agissent sur les biographies et les orientent ou pour reprendre Mary Douglas, elles décrètent l'identité des individus (Douglas, 1986, p.73). Si les pensées dépendent des institutions²⁴¹, alors les trajectoires individuelles d'accès des PvVIH à l'emploi sont impactées par

²⁴¹ Pour Mary Douglas, les institutions sont devenues premières dans le temps car elles offrent un cadre préalable au déroulement de l'action...« *Afin de savoir comment résister à la pression classificatoire de nos institutions, il faudrait entamer un exercice de classification totalement indépendant. Malheureusement, les classifications qui nous permettent de penser nous sont toujours fournies déjà toutes faites en même temps que notre vie sociale.* » (Douglas, 1986, p.114). En ce sens, les pensées comprennent, comme pour Vincent Descombes, une part d'institué, qui n'est pas restreint aux qualités intrinsèques de la personne

différents éléments institutionnels. Tout d'abord, les règles de l'expertise d'usage, quand elles se repèrent dans les récits de vie des acteurs en parcours, conduisent à un meilleur accès à l'emploi, qu'il soit direct ou qu'il s'articule à un parcours de reconversion professionnelle. Aussi, les représentations sociales négatives sur le VIH/sida, encore très actives, jouent en défaveur d'un parcours d'accès à l'emploi réussi. Enfin, les difficultés sociales, quand elles persistent, sont un facteur freinant l'accès à l'emploi.

Au regard de ces apports, l'accompagnement associatif gagnerait à intensifier et diversifier ses pratiques à partir des règles de l'expertise d'usage de manière à conduire les individus à une logique d'émancipation. Dans le prolongement critique de la sociologie pragmatique de Luc Boltanski (2009), Philippe Corcuff qualifie l'émancipation de « sortie au moins idéale d'un état de domination » (2012). Selon nous, les trajectoires individuelles prises dans les règles de l'expertise d'usage de l'institution associative suivent ce processus. De cette manière, les PvVIH accompagnées dans et vers l'emploi acquièrent des capacités qui les équipent pour sortir des situations problématiques qu'elles rencontrent. Les biographies des personnes montrent que l'emploi n'est pas la fin en soi de l'accompagnement associatif, que celui-ci peut avoir comme objectif l'accès à la formation ou à la requalification, le suivi d'un projet, un travail bénévole, un engagement, etc. Enfin, l'analyse biographique des trajectoires d'accès à l'emploi trace des pistes pour penser différemment les rapports au travail, à l'emploi et à la santé. Elle met en avant des enjeux démocratiques chers aux théories de l'économie solidaire comme ceux de la création d'emploi de qualité pour tous. Les dynamiques de l'économie solidaire illustrent la capacité des citoyens à s'organiser pour répondre à des problèmes vécus (Laville, 2010a ; Dacheux, Goujon, 2011 ; Corcuff, 2013) et reflètent en cela la logique de l'expertise d'usage. Le développement de l'expertise d'usage correspond dans le cadre de l'économie solidaire à un *empowerment* intégré à des pratiques émancipatrices (Bacqué, Biewener, 2013).

Richard Sennett affirmait en 2009 dans un entretien pour les *Cahiers Internationaux de Sociologie* que « le défi pour nos démocraties consiste à limiter le capital de prestige dont bénéficient les élites et, à l'inverse, à faire reconnaître

les capacités d'expertise quotidienne d'une multitude d'individus aux compétences invisibles. » (Sennett, 2009, p.16). Si l'on applique le raisonnement de Richard Sennett à l'accompagnement vers l'emploi, ces compétences invisibles sont figurées par les savoirs d'expériences des PvVIH, qui, mêlés à l'action collective des institutions associatives, créent des contre-pouvoirs et contribuent à défaire les sillons qui figent les inégalités sociales de nos sociétés contemporaines.

- Conclusion Partie II -

L'élaboration d'une théorie du couplage comprend l'imbrication des trajectoires individuelles et de l'espace associatif. En effet, le couplage concerne la relation entre une règle institutionnelle et des comportements en relation et saisit, par l'attention au langage des acteurs, la réciprocité entre l'accompagnement associatif et les trajectoires des personnes, qu'elles soient dans le rôle d'accompagnant ou d'accompagné. Cette théorie saisit la construction sociale des trajectoires. Elle montre que l'espace associatif est le lieu du bouclage entre les actions individuelles des personnes et le sens de l'action collective.

Dans cette institution, les parts sociales communes et divergentes des trajectoires individuelles d'accès à l'emploi émergent à travers l'identification de différents mondes vécus permise par l'analyse pragmatique des discours des acteurs associatifs défragmentés par *Alceste*. Les mondes vécus montrent que les trajectoires individuelles et l'accompagnement associatif sont régulés par des règles sédimentées dans des strates institutionnelles différenciées. Appuyés sur un militantisme relié initialement au soin, les deux espaces associatifs construisent les parcours d'accès à l'emploi de deux manières différentes, l'une privilégiant la délibération et effaçant l'accès à l'emploi, l'autre privilégiant l'accès à l'emploi et effaçant la délibération.

Enfin, l'analyse des trajectoires individuelles, prises cette fois dans leur construction biographique, révèle quatre facteurs institutionnels qui les différencient : les difficultés sociales, les représentations sociales, la requalification professionnelle et l'expertise d'usage. L'étude de la construction biographique des trajectoires montre que l'acquisition de savoirs basés sur la logique d'expertise d'usage et la libération de la dicibilité du VIH/sida favorisent la consolidation des parcours d'accès à l'emploi, *via* l'accès direct à l'emploi ou *via* la formation qualifiante.

- Conclusion générale -

« Une action dont on ne considère pas les conséquences ne nous livre en elle-même aucun enseignement. Et les conséquences sont dépourvues de signification tant qu'elles ne sont pas rapportées à l'action qui en est l'origine. L'ensemble constitué par l'action et ses conséquences, seul, constitue une expérience. »
(Truc, 2005, p.83).

Tout au long de ce doctorat, notre posture de recherche s'est située au niveau de la population enquêtée, s'attachant à être au plus près des réalités observées, des « attentes » et des « besoins des personnes participant à l'enquête. » (Chabrol, Girard, 2010, p.VI).

Leçons de l'accompagnement associatif vers l'emploi

Dans le premier chapitre, différentes méthodes et approches permettant d'analyser l'accompagnement vers l'emploi ont été présentées. Les travaux économétriques, à travers la mise en œuvre de la logique statistique préconisent d'intensifier l'individualisation de l'accompagnement et présentent des résultats qui procèdent, selon nous, davantage de sa description que de sa compréhension. La logique biographique appliquée à l'accompagnement vers l'emploi propose une analyse au niveau micro-individuel à partir du vécu singulier des bénéficiaires de l'accompagnement. La problématique de l'incommensurabilité des trajectoires individuelle est dépassée par la logique institutionnaliste qui tente de comprendre ensemble les niveaux micro et macro institutionnels des pratiques d'accompagnement vers l'emploi.

Dans les chapitres 2 et 3, nous avons montré que l'accompagnement associatif vers l'emploi met en pratique l'intensification, non de l'individualisation de la relation d'accompagnement, mais de sa dimension collective et interactive. Ceci conduit à renforcer la critique de l'accompagnement individualisé. Comme Mary Douglas (1986), Richard Sennett critique le culte de l'individu autonome qui est selon nous sous-jacente à cette conception de l'accompagnement : « *le code de la personnalité qui domine la vie d'une communauté risque de supprimer chez les gens tout désir de vivre ces « secousses » qui peuvent se produire dans un espace non familier. Ces secousses sont nécessaires à l'être humain : elles lui permettent de remettre en question ses propres croyances, et par conséquent, de devenir civil.* » (Sennett, 2005, p.233). Dans la même logique, pour Emmanuel Langlois, « *le régime moderne de la construction de l'individu est celui de la responsabilité et de l'autonomie individuelle.* » (Langlois, 2006, p.34). Les préconisations des travaux économétriques découlent de cette conception de l'accompagnement issue des politiques d'emploi. Celles-ci se basent sur le mythe de l'individu autonome

et souverain. La conséquence de l'application de ce mythe à l'accompagnement vers l'emploi est que les dispositifs d'accompagnement se centrent sur l'autonomisation de l'individu inscrit dans un parcours ascendant et suivent un objectif de placement dans l'emploi.

En décalage de cette conception, la thèse étaye une autre approche de l'individu, conçu comme un individu « *qui doit arracher le social en soi* » (Le Bart, 2008, p.268), et qui doit opérer un assemblage et un bricolage de soi à soi afin de construire une identité individuelle « authentique » (Corcuff, Le Bart, De Singly. (dir.), 2010). Cette conception de l'individu, dans l'art de composition de son identité (Descombes, 2013 ; 2001), rejoint nécessairement un individu comme être social, façonné par une histoire qui s'est déroulée avant et en dehors de lui : « *L'homme qui agit en fonction de ce qu'il pense est un homme social, puisque l'agencement de ses pensées ne résulte pas d'une architecture dont il serait l'auteur, mais d'une application de catégories qui sont empruntées à un groupe social.* » (Descombes, 2003, p.27). L'autonomie est donc relationnelle et interactionnelle. Elle s'éprouve et s'apprend dans le collectif. Cet individu est un individu ayant les capacités d'agir sur sa situation en s'autonomisant. Mais il ne peut être conçu comme l'individu libéral qui agit seul et de manière séparée du monde (Ehrenberg, 2010 ; Defalvard, 2006b) car cette capacité d'autonomisation repose sur son ancrage dans l'expérience collective et donc sur son rapport à l'altérité.

En partant de cette conception, l'étude de la construction du fait associatif à travers les deux monographies préconise les voies de l'amélioration de l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi et plus généralement des personnes fragilisées.

Il s'agit, tout d'abord de réintégrer davantage la dimension collective dans l'accompagnement individualisé. Cette dimension collective intervient à deux niveaux. Le premier est celui de la création de collectif de travail dans lequel la mixité sociale est privilégiée et où l'échange d'expériences entre pairs est valorisé. Le second est celui de la création d'espaces de délibération rendant possible la coordination interne et externe de l'accompagnement vers l'emploi et

la mise en place de dynamique d'accompagnement pluriel. Aussi, un accompagnement vers l'emploi organisé sur un temps long est nécessaire. L'accompagnement vers l'emploi se pratique dans la durée. Qu'il s'agisse de celle de l'entretien d'accompagnement ou de celle du suivi du parcours, la personne doit en effet être effectivement accompagnée avant et après l'enclenchement de son parcours d'accès à l'emploi. Il s'agit donc, pour les politiques d'emploi, de se donner les moyens d'instituer des espaces de délibération entre agents du SPE propices à organiser le suivi pendant, en amont et en aval des parcours d'insertion. Enfin, en terme de coconstruction des politiques d'emploi, la logique *top down* doit être peu à peu remplacée par une logique *bottom up* instituée et généralisée de manière à ce que les enseignements de l'accompagnement associatif vers l'emploi et de son vécu individuel soient pris en compte dans l'élaboration des politiques d'emploi.

Le chapitre 4 montre que le langage dans la théorie du couplage imbrique les trajectoires individuelles à l'accompagnement associatif vers l'emploi car le sens des mots employés par les acteurs désigne des pensées institutionnelles façonnant leurs actions. La théorie du couplage lie différents niveaux d'action, celui du macro-acteur figuré par l'espace associatif et celui des acteurs tout court figurés par les trajectoires individuelles, pris dans un espace social les précédant.

Par le recours à l'analyse pragmatiste des mots des acteurs *via* le logiciel *Alceste*, le chapitre 5 montre que la construction sociale des trajectoires comprennent une part d'institué. Par l'analyse quantitative de contenu des entretiens, cette objectivation met en lumière les effets des constructions institutionnelles sur le vécu subjectif des parcours d'accès à l'emploi. Elle montre que les trajectoires individuelles sont prises dans des mondes vécus liés au soin, au contrat, à la délibération, à l'accompagnement collectif vers l'emploi et au militantisme d'une part et que ces mondes vécus s'expriment de différentes manières d'autre part. Le militantisme des associations est articulé au parcours de soin des PvVIH et l'accès à l'emploi et la délibération sont finalement en tension. Au regard de ces résultats,

Alceste rend compte de l'objectivité de réalités subjectives de l'accompagnement associatif²⁴².

Par l'analyse biographique des trajectoires individuelles des PvVIH, le chapitre 6 identifie quatre types de parcours et rappellent que les représentations sociales et les difficultés sociales sont les principaux facteurs d'échec des parcours d'accès à l'emploi. Ils montrent par ailleurs que les facteurs de réussite de ces parcours sont liés au développement de capacité à la réorientation professionnelle et au développement de compétences basées sur l'expérience vécue. L'analyse biographique montre enfin que l'emploi n'est pas systématiquement une fin en soi, que l'aboutissement d'un parcours d'accès à l'emploi peut s'orienter vers d'autres issues.

Les institutions sont difficiles à changer. D'un côté, dans l'association de lutte contre le sida T1, même si l'axe de l'accès à l'emploi est révélé dans les pratiques des acteurs, celui-ci peine à s'instituer en tant que règle effective dans l'association. Dans cet espace associatif, les pratiques résistent à ce changement en restant arc-boutées sur les volets du parcours de soin à travers l'expression d'un militantisme des premières heures de la lutte contre le sida. En effet, un système ne s'agrège pas si simplement à un autre. Cette résistance au changement institutionnel implique de s'interroger sur ce qui se joue entre les règles issues des pratiques et les institutions quand celles-ci se sont durcies dans le temps. D'un autre côté, dans le collectif inter-associatif T2, l'institutionnalisation de l'accompagnement vers l'emploi comme règle associative ne suffit pas à rendre opérationnel l'accès à l'emploi si les activités économiques mises en place ne sont pas viables et le développement d'activités soutenables est rendu impossible par le manque de délibération entre acteurs. Finalement, les règles institutionnelles et les règles issues des pratiques, si elles ne sont pas en concordance dans la durée, ne suffisent pas à créer des dynamiques de changements institutionnels. Enfin,

²⁴² Sur cet aspect, on rejoint les réflexions de Pierre Bourdieu : « *Il y a une vérité objective du subjectif, même lorsqu'il contredit la vérité objective que l'on doit construire contre lui. L'illusion n'est pas, en tant que telle, illusoire. Ce serait trahir l'objectivité que de faire comme si les sujets sociaux n'avaient pas de représentations, pas d'expériences des réalités que produit la science, comme par exemple les classes sociales. Il faut donc accéder à une objectivité plus haute, qui fait place à cette subjectivité. Les agents ont un « vécu » qui n'est pas vérité complète de ce qu'ils font et qui fait pourtant partie de la vérité de leur pratique.* » (Bourdieu, 2002, p.32)

l'analyse de ces deux structures illustre la complexité et l'ambiguïté de la transformation institutionnelle des associations vers un modèle économique viable au service de l'insertion des plus vulnérables.

Les limites de cette recherche doivent être soulignées. Elles tiennent avant tout à la représentativité partielle des résultats étant donné l'échantillon réduit sur lequel l'analyse s'appuie. Aussi, la réplication de ce type de méthode sur d'autres terrains implique nécessairement une reconfiguration de l'approche contextuelle. Ce point est lié à la critique générale des approches institutionnalistes mise en avant par Bernard Chavance qui pointe leur difficile généralisation du fait de leur caractère nécessairement situé (2007). Aussi, la priorité laissée aux données empiriques peut risquer de tourner à un empirisme radical empêchant la prise de recul théorique (Lordon, 2010).

Une articulation réfléchie entre méthodes

Le choix d'une méthode qualitative conduit à questionner son articulation avec les méthodes quantitatives en économie.

La causalité n'est pas absente des méthodes qualitatives mais elle est « *d'un autre ordre que celui de la causalité statistique : elle renvoie à une identification des contraintes ou des potentialités qui s'ancrent dans le système d'actions.* » Elle « *renvoie également à un système explicatif par le sens que donne le sujet à son action.* » (Alami, Desjeux, Garabuau-Moussaoui, 2013, p.14). Ceci implique de s'inscrire dans un « relativisme méthodologique » (*ibid*, p.23), c'est à dire d'accepter que la pertinence du choix méthodologique soit relative au point de vue du chercheur, comme le mentionne John Searle ou Howard Saul Becker. La méthode qualitative est réaliste, « *dans le sens où elle produit de la réalité* » (*ibid*, p.24). Finalement, l'analyse de langage relève de la recherche d'une causalité inscrite dans le sens des mots et dans leurs liaisons. En effet, la logique du signe de Charles Sanders Peirce montre que le langage et les mots possèdent dans leurs manières de fonctionner des liens de causalité (Descombes, 1996 ; Peirce, 1978). Il existe de fait une tension entre la démarche des qualitativistes et des quantitativistes. Or, les deux démarches n'informent par les faits de la même

manière. Ces deux types d'information sont pourtant complémentaires. L'analyse quantitative permet de faire ressortir des mécanismes invisibles à l'analyse qualitative, comme des effets d'appartenances sociales ou d'incitations. La focale qualitative permet d'éclairer des faits au niveau micro-individuel en les rattachant à des univers de sens commun.

Ces deux types de démarches peuvent en cela être menés dans des programmes de recherche communs. Pour cela, les chercheurs peuvent s'appuyer sur des référentiels et sur des cadres collectifs où le dialogue et le débat contradictoire sont privilégiés, comme le rappelle Philippe Kourilsky : « *La dimension de l'échange est absolument essentielle. Il est indispensable de disposer d'un langage et d'un cadre d'analyse, afin de pouvoir comparer les observations faites par des individus différents, et consolider ce qui peut l'être dans un corpus utilisable par d'autres.* » (Kourilsky, 2009, p.71). Si pour Howard Saul Becker, les chercheurs en sciences sociales ne sont pas dépourvus de tout jugement sur leur objet de recherche et que « *le jugement moral est déjà là dans le choix du problème à traiter* » (Becker, 2009a, p.157), les sciences économiques, en tant que sciences sociales, poursuivent un objectif de changement social dans la mesure où le rôle de l'économiste est de proposer des modèles idéaux de société pour pouvoir la changer. L'économiste doit donc faire un effort de réflexivité par rapport à son objet de recherche, dans la mesure où il agit sur lui. En effet, « *il y a deux manières de considérer une connaissance quelconque, une manière superficielle qui laisse hors de cause le sujet connaissant, et une manière approfondie qui l'inclut.* » (Dumont, 1983, p.16). En cela le chercheur doit considérer sa posture de recherche vis à vis du phénomène étudié. La méthode de l'évaluation aléatoire des expérimentations sociales est dans ce cadre un exemple dans lequel le chercheur est intégré à l'objet de recherche (L'Horty, Petit, 2011a).

Pour engager les modèles statistiques dans une dynamique d'ouverture, la logique déterministe et hypothético-déductive gagerait à être supplantée d'une démarche inductive et abductive. Il s'agit pour cela de sortir d'une « *tentation mono-causale* » (Kalinowski, 2009, p.89) afin de pluraliser la recherche de causes à des

situations liées à l'accompagnement vers l'emploi²⁴³. En terme de méthode, la piste d'un multi-causalisme ou d'un multi-focalisme est à approfondir. En effet, le fait économique institué de l'accompagnement vers l'emploi découle d'une construction sociale et est intriqué dans des jeux d'acteurs qui empêchent de l'aborder sous le seul angle économique. Cette perspective rejoint la nécessité, revendiquée par l'*Association Française d'Économie Politique* (AFEP), du pluralisme en sciences économiques²⁴⁴. Contre l'impact de l'individualisme méthodologique sur les sciences sociales, comprendre les faits institutionnels comme ceux de l'accompagnement associatif vers l'emploi nécessite d'asseoir un institutionnalisme méthodologique.

Pistes épistémologiques : les savoirs associatifs et expérientiels porteurs de connaissances

Les monographies des deux structures associatives sont intégrées à la thèse pour améliorer la connaissance du fait associatif. Elles présentent en effet des cas exemplaires éclairant la réalité et elles sont porteuses de leçons en termes de pratiques d'accompagnement vers l'emploi.

Elles conduisent à réfléchir aux différents types de savoirs qui composent les connaissances sur l'accompagnement vers l'emploi. Celles-ci sont généralement dominées par les « savoirs académiques ». Les associations produisent néanmoins une connaissance qui articulent les « savoirs de vie » - savoirs expérientiels - et les « savoirs d'action des professionnels » (Godinot, 2008). Ces savoirs associatifs sont inscrits dans l'expérience vécue.

²⁴³ Pour Isabelle Kalinowski, on retrouve cette critique chez Max Weber : « *Weber faisait valoir l'existence d'une multiplicité de déterminations causales et l'impossibilité de rapporter même un phénomène économique à une cause exclusivement économique.* » (Kalinowski, 2009, p.89). Elle poursuit d'ailleurs en ce sens : « *Même la définition de la « qualité » d'un phénomène, par exemple, sa qualification comme phénomène « socioéconomique » n'est pas attachée « objectivement » à ce dernier. Elle est bien plus conditionnée par l'orientation de notre intérêt de connaissance* » (Kalinowski, 2009, p.92).

²⁴⁴ Voir notamment les articles dans le quotidien *Le Monde*, « Pour un retour au pluralisme de la pensée », signé par l'AFEP, paru dans le supplément *Économie* du 3 juillet 2012 et « Pour une « fertilisation croisée » des sciences économiques et des sciences sociales » paru le 6 juin 2013, co-signé par André Orléan et Nicolas Postel.

Le pragmatisme de John Dewey permet d'éclairer cette notion d'expérience. « *L'expérience de la réalité est profondément enracinée dans la réalité de l'expérience.* » (Truc, 2005, p.86). La réalité d'un fait devient expérience à partir du moment où elle est vécue, c'est à dire à partir du moment où elle est éprouvée, ce qui a pour conséquence que le savoir scientifique n'est que partiel et qu'il doit être articulé à d'autres types de savoirs pour pallier cette incomplétude. Ces savoirs doivent nécessairement être ancrés dans l'expérience. John Dewey insiste sur le fait que c'est à travers la pratique de l'*Enquête* par les acteurs que les rapports économiques et sociaux peuvent approfondir la démocratie. Le terme « expérencier » souligné par Stéphane Madelrieux désigne l'immédiateté de l'expérience illustrée par la démarche de l'*Enquête* (Madelrieux, 2012). « *L'enquête (l'expérience et l'expérimentation) n'est pas une méthode qui caractériserait seulement l'activité scientifique : elle caractérise la conduite et l'intelligence humaine. Autrement dit, l'enquête ordinaire et l'enquête « spécialisée » (scientifique) sont au fond de même nature.* » (Bazzoli, Dutraive, 2010, p.10). John Dewey, à travers la notion d'empirisme immédiat, propose que « *toute chose, chaque chose, au sens ordinaire ou non technique du mot « chose », sont telles qu'elles sont expérimentées* » (Dewey, 2012, p.1014).

Ces apports conduisent à considérer les savoirs associatifs comme porteurs d'une connaissance à intégrer aux savoirs scientifiques puisqu'ils sont directement liés à l'expérience. Au niveau international, l'initiative FACTS, *Field ACTions Science Reports*, témoigne de cette démarche. Il s'agit à travers cette revue en ligne de « *s'employer à créer une science de l'action de terrain* » (Kourilsky, 2012 ; 2011) en valorisant les initiatives portées par des acteurs impliqués partout dans le monde pour résoudre des situations problématiques liées à la lutte contre la pauvreté, à la protection de l'environnement, à l'exclusion sociale, etc. La démarche consiste à élaborer des connaissances en suivant une méthode scientifique fondée sur la critique constructive et la délibération. Ainsi, les expériences de terrain sont traduites en connaissance à partir des méthodes scientifiques. FACTS permet ainsi d'articuler les savoirs d'expériences et les savoirs d'action dans une démarche « académique ». Le modèle des collèges coopératifs en France, que ce soit à Paris, Lyon, Rennes ou Aix-en-Provence est inscrit localement dans ce type de dynamiques, par la co-construction de savoirs

entre monde universitaire et monde professionnel. Ces alliances conduisent selon nous à ce que les savoirs de l'expertise expérientielle soient reconnus comme des connaissances permettant de faire avancer les connaissances scientifiques.

Ces pistes épistémologiques sont, bien entendu, des orientations à approfondir par la suite pour tenter plus généralement de démocratiser la construction des savoirs et être force de propositions vers les politiques publiques, en s'appuyant sur les connaissances traduites par les expériences associatives. Nous souhaitons terminer cette recherche en soulignant la portée programmatique des propos de Joëlle Zask, formulée dans la présentation de l'édition française de l'ouvrage de John Dewey, *Le public et ses problèmes* (1915) :

« *La pluralité associative apparaît alors comme un mode de vie humain normal et souhaitable – celui-là même qu'une bonne organisation politique aurait pour tâche de préserver.* » (Zask, 2001, p.31).

Le *Manifeste convivialiste*, texte d'une quarantaine de pages co-signé par de nombreux intellectuels français et étrangers (2013), en préconisant d'intégrer davantage les initiatives de l'économie sociale et solidaire à la construction des politiques publiques, va dans ce sens. De même, en France, *la loi cadre sur l'économie sociale et solidaire* marque une étape importante dans la reconnaissance publique de l'impact social et économique des associations dans le domaine de l'accès à l'emploi.

- Bibliographie -

Actes de la recherche en sciences sociales, 1986, « L'illusion biographique », vol.62-63, juin.

Action, 2008, « La difficile reconnaissance du handicap pour les séropositifVES », « VIH et Emploi », n°112, avril, Publication d'Act Up-Paris, publié en ligne.

AIDES, 2006, *Maladies chroniques et emploi. Témoignages et expériences. Guide créé par et à l'usage des personnes concernées*, décembre.

AIDES et al., 2005, *Actes du colloque Pathologie Chroniques Evolutives et maintien dans l'emploi*, Paris, octobre, avec Vaincre la Mucoviscidose, Jeunes Solidarité Cancer, Cinergie et le Fédération des Services de la CFDT.

AIDES Fédération Nationale, 2000, *Enquête AIDES IPSOS 2000 auprès des personnes séropositives et de leurs proches en contact avec l'association AIDES*, Rapport final, octobre.

AIDES Fédération Nationale, 1997, *Enquête nationale. Insertion professionnelle des personnes atteintes par le VIH*, Résultats complets, Paris, novembre

AKRICH M., MEADEL C., RABEHARISOA V., 2009, *Se mobiliser pour la santé. Des associations de patients témoignent*, Paris, Presses de l'école des Mines.

ALAMI S., DESJEUX D., GARABUAU-MOUSSAOUI I., 2013, *Les méthodes qualitatives*, Paris, PUF, Que sais-je ?, 2^{ème} édition.

ANNE D. L'HORTY Y., 2009, « Aides sociales locales, revenu de Solidarité active (RSA) et gains du retour à l'emploi », *Economie et statistique*, 429-430, pp. 129-157.

ANNE D., L'HORTY Y., 2008, « Les effets du Revenu de Solidarité Active (RSA) sur les gains du retour à l'emploi », Document de Travail CEE, n°106, octobre.

ANRS, 2004, « Enquête ANRS-VESPA », *Actualités en santé publique*, novembre.

AOKI M., 2006, *Fondements d'une analyse institutionnelle comparée*, Paris, Albin Michel (2001).

ASH, 2009, « Un dispositif d'accompagnement vers l'emploi. Travail pour tous », 24 avril 2009, n°2606, p.29-31.

ASTIER I., 2009, « Les transformations de la relation d'aide dans l'intervention sociale », *Informations sociales*, 2009/2 n° 152, p. 52-58.

AUTÈS M., 1999, *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod.

AUTÈS M., 1998, « L'insertion, une bifurcation du travail social », *Revue Esprit*, n° 241, p.60-76.

BACQUÉ M.-H., BIEWENER C., 2013, *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La Découverte.

- BAHU M., 2011, « Les contrats d'aide à l'emploi en 2010 : maintien des entrées à un haut niveau pour soutenir un emploi encore fragilisé par la crise », *Dares Analyses*, n°85, novembre.
- BALZANI B. et al., 2008, *L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final Dares.
- BARBE L., 2006, *Une autre place pour les usagers. Intervenir dans le secteur social et médicosocial*, Paris, La Découverte.
- BARBOT J., 2002, *Les malades en mouvement, la médecine et la science à l'épreuve du sida*, Paris, Balland.
- BARON C., BUREAU M-C., LEYMARIE C., NIVOLLE P., 1995, « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du CEE, n° 95, PUF.
- BARRÉ-SINOUSSE F., 2012, *Pour un monde sans sida. Un combat partagé*, Albin Michel.
- BARREYRES J.-Y., 2002, « Droit des personnes et esprit des lois », *Vie sociale et traitements*, 2002/2, n°76.
- BARREYRE J.Y., BOUQUET B., 2006, « Accompagnement social », in BARREYRE J.Y., BOUQUET B. (dir.), *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*, Paris, Bayard, pp.22-26.
- BARTHELEMY, M., 2000, *Associations : un nouvel âge de la participation ?*, Paris, Presses de Sciences Po.
- BASZANGER I., 1986, « Les maladies chroniques et leur ordre négocié », *Revue française de sociologie*, n°27-1, pp.3-27.
- BATIFOULIER Ph., 2001, *Théorie des conventions*, Paris, Economica.
- BATIFOULIER Ph., BESSIS F., LARQUIER (De) G., 2009, « La dimension conventionnelle de la coordination » in BIDARD C., CAROLI E., JULIEN L., TRICOU F. (dir.) *Coordination en sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de Paris X.
- BATIFOULIER Ph., DOMIN J.-P., GADREAU M., 2008, « Mutation du patient et construction du marché de la santé. L'expérience française », *Revue française de socioéconomie*, 2008/1, n°1, pp.27-46.
- BATIFOULIER Ph., BIENCOURT O., 2005, « La coloration « libérale marchande de l'éthique médicale. Une analyse conventionnaliste », in BATIFOULIER Ph., GADREAU M., (éds), *Ethique médicale et politique de santé*, Paris, Economica, pp.181-198.
- BAZZOLI L., 1999, *L'économie politique de John R. Commons. Essai sur l'institutionnalisme en sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.
- BAZZOLI L., DUTRAIVE V., 2010, « La démocratie comme fondement institutionnel d'un « capitalisme raisonnable » : lecture croisée de J.R. Commons et J. Dewey », *Papier présenté au XIIIe colloque Charles Gide « Les institutions dans la pensée économique »*, Paris, 27-29 mai.

- BECKER H. S., 2009a, *Comment parler de la société. Artistes, écrivains, chercheurs et représentations sociales*, Paris, La Découverte.
- BECKER H. S., 2009b, « A la recherche des règles de la recherche qualitative », *laviedesidee.fr*, 30 avril 2009.
- BECKER H. S., 2006, « Sur le concept d'engagement », *SociologieS*, « Découvertes / Redécouvertes, Howard Becker », en ligne, 22 octobre 2006.
- BECKER H. S., 2004, *Écrire les sciences sociales. Comment terminer son article, sa thèse ou son livre*, Paris, Economica (1986).
- BECKER H. S., 2002, *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte (1998).
- BECKER H. S., 1985, *Outsiders, Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, (1963).
- BEHAGHEL L., 2012, *Lire l'économétrie*, Col. Repères, Nouvelle édition, Paris, La Découverte.
- BEHAGHEL L., CRÉPON B., GURGAND M., 2009, *Évaluation de l'impact de l'accompagnement des demandeurs des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise*, Rapport final, CREST.
- BENABDELMOUMEN S., GOMEL B., ABDELWAHED M., MEDA D., THEVENOT V., 2012, *Le RSA : une monographie parisienne*, Rapport de recherche, n°69, CEE, Pôle Emploi, janvier.
- BENARROSH Y., 2012, « Les chômeurs, leurs institutions et le travail : Normes, usages et croyances », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, pp.159-192.
- BERARD Y., 2010, « Repenser l'expertise ? En lisant Collins et Evans », *Revue française de science politique*, n°60-4, pp. 787-792.
- BERGER P., LUCKMANN T., 2008, *La construction sociale de la réalité*, Armand Colin, (1961).
- BERHUET S., 2013, *Restructurations actuelles du Service Public de l'Emploi : une rationalisation et une intermédiation sur le marché du travail*, Thèse de sociologie, soutenue le 11 février 2013, CNAM.
- BESSIS F., HILLENKAMP I., 2013, « Économie sociale et solidaire et économie des conventions », in HIEZ D., LAVILLUNIÈRE E. (dir.), *Vers une théorie de l'économie sociale et solidaire*, Luxembourg, Larcier, pp.231-241.
- BESSY C., 2002, « Représentation, Convention, Institution. Des repères pour l'Économie des Conventions », document de travail, n°20, Centre d'Etudes de l'Emploi, décembre.
- BESSY C., 2003, « Conventions et Institutions du travail », Habilitation à Diriger des Recherches, rapport de recherche, n°10, Centre d'Etudes de l'Emploi, mars.
- BESSY C. FAVEREAU O., 2003, « Institutions et économie des conventions », *Cahiers d'Economie Politique*, 2003/1, n°44, p.119-164.

BILLAUDOT B., 2008, « Une vision institutionnaliste, historique et pragmatique de l'objet de la science économique », *L'Homme et la société*, 2008/4-2009/1, n°170-171, pp. 93-126.

BIP Bulletin d'Information pour les professionnels, 2012, « Dire ou ne pas dire », n°43, 4^{ème} trimestre, publication d'ARCAT-Groupe SOS.

BIT, 2010, *Recommandation n°200 du bureau international du travail, concernant le VIH et le sida et le monde du travail*, Conférence Internationale du Travail, Compte rendu provisoire, 99e session, Genève, juin.

BLONDIAUX L., 2001, « La délibération, norme de l'action publique contemporaine ? », *Projet*, 2001/4, n°268, p.81-90.

BLONDIAUX L., FOURNIAU J.-M., 2011, « Un bilan des recherches sur la participation du public en démocratie : beaucoup de bruit pour rien ? », *Participations*, 2011/1 n° 1, p. 8-35.

BLONDIAUX L. SINTOMER Y., 2009, « L'impératif délibératif », *Rue Descartes*, n°63, p. 28-38.

BOLTANSKI L., 2009, *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*, Gallimard, Nrf Essais.

BOLTANSKI L., THÉVENOT L., 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

BONNY Y., BANOVITCH E., 2013, « Etude de cas : le collectif de *nom associations* », in SOUCHARD N., *La fabrique du social. Expérimentation et innovation sociale. Monographie. Tome 2*, programme de recherche ASOSc 2010-2012, mars, pp. 71-92.

BONNY Y., DEMAILLY L. (éds), 2012, *L'institution plurielle*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.

BORZAGA C. DEFOURNY (éds), 2001, *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York, Routledge.

BOUCHARD M. J. (dir.), 2011, *L'économie sociale. Vecteur d'innovation. L'expérience du Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec

BOUCHARD M. J., 2006, « L'innovation sociale en économie sociale », *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, n°R-2006-01, col. Recherche, Bibliothèque nationale du Québec, février

BOUCHOUX J., HOUZEL Y., OUTIN J.-L., 2007, « Modélisation du RMI et trajectoires des allocataires à partir de l'enquête de la DREES », *Cahier du Centre d'économie de la Sorbonne*, Paris.

BOUCHOUX J., HOUZEL Y., OUTIN J.-L., 2004a, *RMI et marché du travail : les « régimes locaux d'insertion »*, Rapport CGP n°13/98, MATISSE, mars.

BOUCHOUX J., HOUZEL Y., OUTIN J.-L., 2004b, « Revenu minimum d'insertion et transitions : une analyse des inégalités territoriales », *Revue française des affaires sociales*, 2004/4 n° 4, p. 105-132.

BOULAYOUNE A., 2012, « L'accompagnement : une mise en perspective », *Informations sociales*, 2012/1 n° 169, p. 8-11.

BOURDIEU P., 2002, *Question de sociologie*, Paris, Minuit (1984).

BOURDIEU P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 62-63, juin, pp. 69-72.

BOUQUET, B., JAEGER M., SAINSAULIEU I. (dir.), 2007, *Les défis de l'évaluation en action sociale et médico-sociale*, Paris, Dunod.

BOYER R., 2003, « Les institutions dans la théorie de la régulation », *Cahiers d'économie politique*, 2003/1, n°44, p.79-101.

BOYER R., 2002, « Variété du capitalisme et théorie de la régulation », *L'année de la régulation*, n°6, pp.125-185.

BOYER R., SAILLARD Y. (dir.), 1995, *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

BRACONNIER P., CAIRE G. (dir.), 2013, *L'économie sociale et solidaire et le travail*, Paris, L'Harmattan.

BREVIGLIERI M., STAVO-DEBAUGE J., 2006, « Sous les conventions. Accompagnement social à l'insertion : entre sollicitude et sollicitation », in F. EYMARD-DUVERNAY (dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Paris, La Découverte.

BRIARD P., SAUTORY O., 2012, *Évaluation de l'impact du revenu de solidarité active (RSA) sur l'offre de travail*, Document d'études, n°171, DARES, mars.

BRODATY T., CRÉPON B., FOUGÈRE D., 2007, « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Economie & prévision*, 1/2007, n° 177, p. 93-118.

BRODIEZ-DOLINO A., 2011, « Les trois âges du conflit associatif. Emmaüs et les associations de solidarité françaises depuis 1945 », lavedesidees.fr, 22 novembre 2011.

BROMBERGER C., 2010, « Monographie », in BONTE P., IZARD M. (dir.), *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, PUF, Quadrige, (4^{ème} éd.) (1991), p.484-485.

BROQUA C., 2005, *Agir pour ne pas mourir ! Act Up, les homosexuels et le sida*, Paris, Presses de Science Po.

BUREAU M.C., RIST B., 2013, « Questions de santé et questions de travail : quelles conciliations dans les commissions d'attribution des droits aux personnes handicapées ? », *Sociologies pratiques*, 2013/1 n° 26, p. 85-99.

BUREAU M.C., RIST B., 2011, « Professionnels, associatifs et personnes handicapées réunis autour de la table : un droit en train de se faire ? », in BUREAU M.-C., SAINSAULIEU I. (éds), *Reconfigurations de l'Etat social en pratique*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, pp.119-132.

BUREAU M.-C., MARCHAL E., 2005, *Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires*, Document de travail CEE, n°48, novembre.

BURELLER Y., 2001, « L'insertion difficile des personnes séropositives », *Particule*, n°7, novembre, pp. 29-31.

BURY M., 1982, « Chronic illness as biographical disruption », *Sociology of Health an Illness*, n°4-2, pp.167-182.

- BUTON F., 2005, « Sida et politique : saisir les formes de la lutte », *Revue française de science politique*, vol.55, n°5-6, octobre-décembre, pp.787-810.
- CCNE, 1988, *Avis sur les problèmes éthiques posés par la lutte contre la diffusion de l'infection par le VIH*, Rapport n°14, Comité Consultatif National d'Éthique pour les sciences de la vie et de la santé, 16 décembre.
- Cahiers d'économie politique*, 2003, « Qu'a t-on appris des institutions ? », n°44, 2003/1, L'Harmattan.
- CAILLÉ A., 2007, « Un quasi-manifeste institutionnaliste », *Revue du MAUSS*, 2007/2 n° 30, p. 33-48.
- CAILLE A., HUMBERT M., LATOUCHE S. VIVERET P., 2011, *De la convivialité. Dialogues sur la société conviviale à venir*, La Découverte, Paris.
- CAIRE G., 2012, « Dossier : l'économie sociale et solidaire et le travail », *Revue internationale de l'économie sociale. Recma*, n°323.
- CALLON M., 2007, « L'innovation sociale. Quand l'économie redevient politique », in KLEIN J.-L., HARRISSON D. (dir.), *L'innovation sociale. Emergence et effets sur la transformation des sociétés*, Presses de l'Université du Québec, p.17-42.
- CALLON M., RABEHARISOA V., 2006, « L'AFM : Quel pouvoir aux malades ? », *Pour la science*, n°350, pp. 18-21.
- CALLON M., RABEHARISOA V., 2002, « L'engagement des associations de malade dans la recherche », *Revue internationale des sciences sociales*, 2002/1, n°171, pp.65-73.
- CALLON M., LASCOUMES P. BARTHE Y., 2001, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Seuil.
- CALVEZ M., 2010, « Expertise interactionnelle, expérience locale et connaissance tacite. Le cas des signalements de clusters de cancers », in BERARD Y., CRESPIAN R. (dir.), *Aux frontières de l'expertise. Dialogues entre savoirs et pouvoirs*, PUR, Rennes, pp. 115-129.
- CARDIN H. MESSAGER D., 2013, *La révolution Sida*, Paris, Odile Jacob.
- CARRICABURU D. PIERRET J., 1992, *Vie quotidienne et recompositions identitaires autour de la séropositivité*, Paris, Rapport de recherche ANRS-CERMES.
- CARVALHO (De), 2013, « Discrimination, où en est-on ? », *Transversal*, n°67, mai-juin, pp.14-15.
- CARVALHO (De) E., COUDRAY M., (coord.), 2012, 5^e *Enquête. Discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, Observatoire Sida Info Service Association.
- CARVALHO (De) E., COUDRAY M., (coord.), 2009, *Enquête. Discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, Observatoire Sida Info Service Association.
- CASTORIADIS C., 1975, *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil.

CAZEIN F. et al., 2011, « Dépistage du VIH et découvertes de séropositivité, France, 2003-2010 », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n°43-44, 29 novembre 2011, INVS, pp.446-454.

CECCATY (De) R., 1996, *L'accompagnement*, Paris, Folio Gallimard (1994).

Centre d'Orientation de l'Emploi, 2012, *L'emploi et les politiques de l'emploi depuis la crise, une approche comparative*, mimeo, mars.

CELSE M., GEOFFROY L., 2009, *VIH, Emploi et Handicap : Avis suivi de recommandations sur la prise en compte des personnes vivant avec le VIH dans les politiques de handicap*, Conseil National du Sida, septembre.

CERVERA M., 2013, « VIH et accès à l'emploi : apports et limites d'un militantisme à partir d'une expérience locale », in BOUQUET B., De ROZARIO P., JAEGER M. (dir.), *L'action collective : au croisement du social et du politique*, L'Harmattan, à paraître.

CERVERA M., 2013, « Associations et action publique : le cas des parcours d'accès à l'emploi des personnes vivant avec le VIH », in DEFALVARD H., L'HORTY Y., LEGENDRE F., NARCY M., (dir.), *Les nouvelles frontières de l'économie sociale et solidaire*, Sociale, Presses Universitaires de Louvain, pp.329-346.

CERVERA M., 2012, « VIH et accès à l'emploi : quel modèle socioéconomique à partir d'une expérience locale ? », in RICHEL-BATTESTI N., PRETRELLA F., GIANFALDONI P. (dir.), *Travail, organisations et politiques publiques : quelle soutenabilité à l'heure de la mondialisation*, Presses Universitaires de Louvain.

CERVERA M., 2011, « L'engagement en tension : associations et accès à l'emploi des personnes vivant avec le VIH », in BUREAU M.-C., SAINSAULIEU I. (éds), *Reconfigurations de l'Etat social en pratique*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, pp.313-325.

CERVERA M., 2010, « Comment l'IAE peut-elle prendre en charge les personnes atteintes du VIH », *Alternatives Economiques Poche*, n°44, mai, p.76.

CERVERA M., 2006, *VIH, Insertion et Emploi : Eléments de réponse*, Mémoire de master 2 de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée, dir. J. DUGHERA, septembre.

CERVERA M., DUPONT Y., PIERRET N., 2012, « Dicibilité et accès des Personnes vivant avec le VIH à l'emploi : expériences associatives », *Papier présenté à la 6^e conférence francophone sur le VIH/sida*, Genève, 25-28 mars.

CERVERA M., HOURCADE R., 2010, « L'épiderme et l'épidémie. Sur l'enjeu de visibilité dans la construction de deux catégories minoritaires », *Émulations*, n°8, décembre, pp.87-102.

CERVERA M., DEFALVARD H., 2009, « Accompagnement dans et vers l'emploi », *Travail et emploi*, 3/2009, n° 119, p. 51-62.

CHABROL F., GIRARD G. (dir.), 2010, *VIH/sida. Se confronter aux terrains. Expériences et postures de recherche*, Paris, ANRS, col. Sciences Sociales et sida.

CHANIAL Ph., 2006, « Une foi commune : démocratie, don et éducation chez John Dewey », *Revue du MAUSS*, 2006/2, n°28, p. 205-250.

- CHANIAL Ph., 2000, « Le projet utopique des sciences sociales : le paradigme de l'association », *Quaderni*, n°40, hiver 1999-2000, pp.79-45.
- CHANIAL Ph., LAVILLE J.-L., 2006, « Associationnisme », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Gallimard, Folio Actuel, Paris, pp.47-55.
- CHANTEAU J.-P., 2003, « La dimension socio-cognitive des institutions de la rationalité : élément pour une approche holindividualiste », *L'Année de la régulation*, n°7, 2003-2004, p.45-89.
- CHATELAIN M., BOAL J., 2010, « La pédagogie des opprimés selon Paulo Freire », in CHATELAIN M., *Dans les coulisses du social*, Paris, Eres, avec la participation de Julian BOAL, pp.23-24.
- CHAUVIRÉ C., 2005, « L'économie de la recherche chez Charles Sanders Peirce », *Revue de métaphysique et de morale*, 2005/3, n°47, pp.391-402.
- CHAVANCE B., 2007, *L'économie institutionnelle*, Paris, La Découverte.
- CHRONIQUES ASSOCIÉS, 2010, *Maladies chroniques et emploi. Témoignages et expériences. Guide créé par et à l'usage des personnes concernées*, réédition, janvier.
- CLOUTIER J., 2003, « Qu'est ce que l'innovation sociale ? », *Cahier du CRISES*, n°ET0314, col. Etudes théoriques, Bibliothèque nationale du Québec, novembre.
- COLINET S., 2011, *La « carrière » de personnes atteintes de sclérose en plaque. Implications associatives et travail biographique*, Paris, L'Harmattan.
- COLLECTIF, 2013, *Manifeste convivialiste. Déclaration d'interdépendance*, Paris, Le Bord de l'Eau.
- COLLINS H., EVANS R., 2007, *Rethinking Expertise*, Chicago, The University of Chicago Press.
- COLLINS H, EVANS R., 2002, « The Third Wave of Science Studies, Studies of Expertise and Experience », *Social Studies of Science*, n°32-2, pp. 235-296.
- COMBES M.-C., UGHETTO P., 2010, « Malaise dans l'association : travail, organisation et engagement », *Travailler*, 2010/2 n° 24, p. 153-174.
- COMETTI J.-P., 2010, *Qu'est ce que le pragmatisme ?*, Paris, Folio essais
- COMMONS J. R., 1931, « Institutional economics », *The American Economic Review*, vol. XXI, n°4, p.648-657, *Cahiers d'économie politique*, 2001/2, n°40-41, p.287-296.
- COMMONS J.R., 1934, *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, MacMillan, réédition Transaction Publisher (1990).
- Conseil de l'emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, 2005, *Aider au retour à l'emploi*, n°5, Paris, La documentation française.
- COPPEL A., 2002, *Peut-on civiliser les drogues ? De la guerre à la drogue à la réduction des risques*, Paris, La Découverte.

- CORCUFF Ph., 2013, « L'économie sociale et solidaire comme composante de la galaxie altermondialiste ? Pistes à propos de la réinvention d'une politique d'émancipation pour le XXI^e siècle face aux contradictions contemporaines du capitalisme », in HIEZ D., LAVILLUNIÈRE E. (dir.), *Vers une théorie de l'économie sociale et solidaire*, Luxembourg, Larcier, pp.411-430.
- CORCUFF Ph., 2012, *Où est passée la critique sociale ? Penser le global au croisement des savoirs*, Paris, La Découverte, Bibliothèque du Mauss.
- CORCUFF Ph., 2007, *Les nouvelles sociologies. Entre le collectif et l'individuel*, 2^{ème} édition, Armand Colin.
- CORCUFF Ph., 1996, « Ordre institutionnel, fluidité situationnelle et compassion. Les interactions au guichet de deux Caisses d'Allocations Familiales », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n°45, pp.27-36.
- CORCUFF Ph., LE BART C., De SINGLY F. (dir.), 2010, *L'individu aujourd'hui. Débats sociologiques et contrepoints philosophiques*, colloque de Cerisy, Rennes, PUR, col. « Res Publica ».
- COREI T., 1995, *L'Économie Institutionnaliste. Les Fondateurs*, Paris, Economica.
- CORDONNIER J., 2007, *La dynamique de l'économie sociale et solidaire, nouvelle voie pour le secteur culturel ?*, Mémoire de Master, dir. G. MARTINIÈRE, Université de La Rochelle.
- CORDONNIER J., 2003, *Socialisation et enjeux identitaires des salariés d'un « chantier d'insertion culturelle » : les fonctions de la culture. L'exemple du chantier « Les Mille créatives »*, Mémoire de maîtrise d'AES, dir. LE BART C., Université Rennes 2 Haute Bretagne.
- COUVERT B., JANY-CATRICE F., SOBEL R., 2008, « Prouver le mouvement en marchant, enjeux et ambitions de la RFSE », *Revue Française de Socio-Économie*, n°1, La Découverte, pp.1-7.
- DACHEUX E., 2008, *L'espace public*, Paris, Hermès, CNRS-éditions.
- DACHEUX E., GOUJON D., 2013a, « La délibération : nouvelle frontière de l'économie », in DEFALVARD H., L'HORTY Y., LEGENDRE F., NARCY M. (dir.), *Les nouvelles frontières de l'économie sociale et solidaire*, Presses Universitaires de Louvain, pp.197-213.
- DACHEUX E., GOUJON D., 2013b, « La délibération démocratique : concept clé de l'économie sociale et solidaire », in HIEZ D., LAVILLUNIÈRE E. (dir.), *Vers une théorie de l'économie sociale et solidaire*, Luxembourg, Larcier, pp.97-112.
- DACHEUX E., GONJON D., 2012a, « La cohésion sociale n'est pas le fruit de la rareté, pour un renouveau du paradigme économique », *Annals of Public Cooperative Economics*, n°83-1, CIRIEC International, pp.83-99.
- DACHEUX E., GONJON D., 2012b, « The solidarity economy : an alternative development strategy ? », *International Social Sciences Journal*, UNESCO, n°203-204, pp.205-215.
- DACHEUX E., GONJON D., 2011, *Principes d'économie solidaires*, Paris, Ellipses.

DACHEUX E., GOUJON D., 2010a, *Réconcilier démocratie et économie : la dimension politique de l'entrepreneur en économie sociale et solidaire*, Paris, Michel Houdiard Editeur.

DACHEUX E., GOUJON D., 2010b, « La délibération démocratique, concept clé de l'ESS ? », *Papier présenté aux Xe rencontres du RIUESS*, Luxembourg, 2-4 juin.

DALUD-VINCENT M., 2011, « Alceste comme outil de traitement d'entretiens semi-directifs : essai et critiques pour un usage en sociologie », *Langage et société*, 2011/1, n°135, p.9-28.

DEBAISE D. (coord.), 2007, *Vie et expérimentation. Peirce, James, Dewey*, Paris, Vrin.

DEFALVARD H., 2006a, « L'insertion par l'activité économique », in NAVES P., DEFALVARD H., *Economie politique de l'action sociale*, Paris, Dunod, p.41-66.

DEFALVARD H., 2006b, « Commentaires : l'individu libéral, cet objet en manque de lui-même », *Journal français de psychiatrie*, 2006/1 n° 24, p. 27-28.

DEFALVARD H., 2005a, « Pragmatisme et institutionnalisme en économie : une voie outillée », *Revue de métaphysique et morale*, 2005/3, n°47, pp.375-389.

DEFALVARD H., 2005b, *Les 35h et la préférence pour le loisir*, Document de travail, n°37, Centre d'études de l'emploi, janvier.

DEFALVARD H., 2002, « L'économie des convention à l'école des institutions », *Économie Appliquée*, 2002/2, vol.55, n°4, pp.7-33.

DEFALVARD H., 2000a, « L'économie des conventions à l'école des institutions », Document de travail, n°2, Centre d'Etudes de l'Emploi, juillet.

DEFALVARD H., 2000b, « Une explication non réductionniste de la coopération inter-firme », in VOISIN C., PLUNKET A., BELLON B., *La coopération industrielle*, Paris, ADIS-Université Paris-Sud, Economica, pp.17-27.

DEFALVARD H., 1992, « Critique de l'individualisme méthodologique revu par l'économie des conventions », *Revue économique*, n°1, pp. 127-144.

DEFALVARD H., MÉDA D., 2003, « Les mondes vécus des 35h », *Recherches et Prévisions*, n°74, pp.79-83.

DEFALVARD H., BRUN F., THIBAUT M. (dir.), 2008, *Les pratiques de l'accompagnement dans et vers l'emploi au sein de différents contextes institutionnels d'acteurs*, Rapport final, juin 2008, Convention Dares / CEE, septembre.

DEFERT D., 1989, « Un nouveau réformateur social : le malade », *Vè Conférence Internationale sur le Sida*, 6 juin, Montréal.

DEFOURNY J., NYSSSENS M., 2011, « Approches européennes et américaines de l'entreprise sociale : une perspective comparative », *Revue des Etudes Coopératives, Mutualistes et Associatives RECMA*, n°319.

DEMAZIERE D., 2005, « Des logiciels d'analyse textuelle au service de l'imagination sociologique », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°85, mis en ligne le 8 juillet 2008.

- DEMAZIÈRE D., SAMUEL O., 2010, « Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes », *Temporalités*, en ligne, n°11, mis en ligne le 05 juillet 2010.
- DEMAZIERE D., BROSSAUD C., TRABAL P., VAN METER K. (dir.), 2006, *Analyses textuelles en sociologie. Logiciels, méthodes, usages*, Rennes, PUR.
- DEMAZIÈRE D., DUBAR C., 2004, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Québec, PUL (1997).
- DESCOMBES V., 2013, *Les embarras de l'identité*, Gallimard, nrf essais.
- DESCOMBES V., 2003, « Individuation et individualisation », *Revue européenne des sciences sociales*, Tome XLI, n°127, pp.17-35.
- DESCOMBES V., 2001, « Les individus collectifs », *Revue du Mauss*, 2001/2, n°18.
- DESCOMBES V., 1996, *Les institutions du sens*, Paris, Editions de Minuit.
- DESROSIERES A., 2008a, *Pour une sociologie de la quantification. L'argument statistique I*, Paris, Presses de l'école des Mines, Paris.
- DESROSIERES A., 2008b, *Gouverner par les nombres. L'argument statistique II*, Paris, Presses de l'école des Mines.
- DESROSIÈRES A., 1993, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte.
- DESTREMAU B., 2011, « S'abriter et s'activer. Une voie alternative d'intégration dans les dispositifs communautaires d'Emmaüs », *SociologieS*, mis en ligne le 6 juillet 2011.
- DEWEY J., 2012, « Le postulat de l'empirisme immédiat », *Critique*, 2012/12, n°787 (1905).
- DEWEY J., 2005, « La réalité comme expérience », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n°9, pp.83-92, Traduction de « Reality as Experience ». in *The collected works of John Dewey, Middle Works*, vol. 3, 1930-1906, 1977 by the Board of Trustees, Southern Illinois University (1906).
- DEWEY J., 2005, *Le public et ses problèmes*, Paris, Folio Essais (1915).
- DEWEY J., 2003, *Reconstruction en philosophie*, Publications de l'université de Pau-éditions Farrago (1920).
- DIVAY S., 2008, « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies Pratiques*, 2008/2, n°17, pp.55-66.
- DOMONT A., MEZZADRI A., SERENI D. (dir.), 2006, *Infection par le VIH & Travail*, Apremont, M.C.O.R. Editions.
- DOUBRE O., 2009, « 30 ans de sida, 20 ans d'Act Up », *Politix*, 26 novembre, pp.18-21.
- DOUGLAS M., 1999, *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte/Mauss (1986).
- DUBAR C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

- DUBET F., VÉRETOUT A., 2001, « Une « réduction » de la rationalité de l'acteur. Pourquoi sortir du RMI ? », *Revue française de sociologie*, 42/3, pp. 407-436.
- DUBOIS V., 2005, « Le guichet des organismes sociaux ou l'institution des pauvres », in ION J. (dir.), *Le travail social en débat(s)*, Paris, La Découverte, pp.205-218.
- DUMAIN A., LANCIANO É., 2010, « Comment ne pas faire de commerce tout en en faisant ? Le cas de systèmes de paniers dits « alternatifs » en agglomération lyonnaise », in DACHEUX E., GOUJON D., *Réconcilier démocratie et économie : la dimension politique de l'entrepreneur en économie sociale et solidaire*, Paris, Michel Houdiard Editeur, pp.141-157.
- DUMONCEL J.-C., 2007, « L'expérience Peirce », in DEBAISE D. (coord.), *Vie et expérimentation. Peirce, James, Dewey*, Paris, Vrin, pp.113-127.
- DUMONT L., 1983, *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Paris, Seuil.
- DUPUY J.-P., 2012, *L'avenir de l'économie*, Paris, Flammarion.
- DUPUY J.-P., 1992, *Introduction aux sciences sociales. Logique des phénomènes collectif*, Ellipses.
- DUPUY J.-P., EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLÉAN A., SALAIS R., THÉVENOT L., 1989, Introduction au numéro spécial « Economie des Conventions », *Revue Economique*, vol 40, n°2, pp. 141-145.
- DUVOUX N., 2012a, « L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion », *Informations sociales*, 2012/1 n° 169, p. 108-115.
- DUVOUX N., 2012b, « *Le nouvel âge de la solidarité. Pauvreté, précarité et politique publique* », Paris, Seuil, col. La république des idées.
- DUVOUX, N., 2009a, *L'autonomie des assistés, sociologie des politiques d'insertion*, Paris, PUF, Le lien social.
- DUVOUX N., 2009b, « L'injonction biographique dans les politiques sociales. Spécificité et exemplarité de l'insertion », *Informations sociales*, 2009/6, n°156, pp.114-122.
- DUGUET E., LÉANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P., 2007, « Le testing, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche », *Note de Veille*, n°48, Centre d'Analyse Stratégique.
- DRAPERI J.-F., 2007, *Comprendre l'économie sociale. Fondements et enjeux*, Paris, Dunod.
- DRAPERI J.-F., 2012, *La république coopérative*, Luxembourg, Larcier.
- DRAY-SPIRA R. et al., the ANRS Copana Cohort Study Group, 2012, « Burden of HIV disease comorbidities on the chances of maintaining employment in the era of sustained combined antiretroviral therapies use », *AIDS Official Journals of the International Aids Society*, 26(2) : 207-215, janvier.
- DRAY-SPIRA R., LERT F, The VESPA Study Group, 2007, « Living and working with HIV in France in 2003 : results from the ANRS-EN12-VESPA

Study », *AIDS Official Journals of the International Aids Society*, 21, (suppl 1) : S29-S36, janvier

EBERSOLD S., 2004, « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2004/4, n°154, pp.92-102.

EBERSOLD S., 2001, *La naissance de l'inemployabilité. De l'insertion aux risques d'exclusion*, Rennes, PUR.

EHRENBERG A., 2010, *La société du malaise*, Paris, Odile Jacob.

EHRENBERG A., 2009, « L'autonomie n'est pas un problème d'environnement ou pourquoi il ne faut pas confondre interlocution et institution » in JOUAN M., LAUGIER S., *Comment penser l'autonomie ? Entre compétences et dépendances*, Paris, PUF.

EME B., 2010, « Petite histoire de l'insertion par l'économie », *Alternatives Economiques Poche*, n°44, mai, pp.18-20.

EME B., 2006a, « Espaces publics », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Folio Actuel, Paris, pp. 355-366.

EME B., 2006b, « La question de l'autonomie de l'économie sociale et solidaire par rapport à la sphère publique », in CHOPART J.-N., NEYRET G., RAULT D. (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris, La Découverte, Col. Recherches, pp.171-203.

EME B., 2005, *Sociologie des logiques d'insertion. Processus sociopolitiques et identités*, Thèse de sociologie, Institut d'Etudes Politiques, Paris.

EME B., 2004, « Des alternatives associatives sous influence », *Sociologies pratiques*, n° 9, p. 1-11.

EME B., 2001, « Les associations ou les tourments de l'ambivalence », in LAVILLE J.-L., CAILLE A., CHANIAL Ph. (dir.), *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte, pp.27-58.

EME B., 1996, *Politiques publiques, société civile et association d'insertion par l'économie*, ronéo, CRIDA-LSCI, Commissariat général du plan.

EME B., 1994, « Insertion et économie solidaire », in EME B, LAVILLE J.-L. (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, col. « Sociologie économique », pp. 157-194.

EME B., GARDIN L., 2002, *Les entreprises sociales d'insertion par le travail en France*, Working Paper P 02/01, Emes, European Research Network, Liège.

EME B, LAVILLE J.-L. (dir.), 1994, *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, col. « Sociologie économique ».

ENJOLRAS B., 1996, « Associations et isomorphisme institutionnel », *RECMA Revue internationale de l'économie sociale*, n°261.

EPSTEIN S, 2001a, *Histoire du sida Tome 1. Le virus est-il bien la cause du sida ?*, Paris, Les empêcheurs de tourner en rond.

EPSTEIN S, 2001b, *Histoire du sida Tome 2. La grande révolte des malades*, Paris, Les empêcheurs de tourner en rond.

- EPSTEIN S., 1996, *Impure Science: AIDS, Activism, and the Politics of Knowledge*, Berkeley, University of California Press.
- EYMARD-DUVERNAY F. (dir.), 2012, *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, pp.79-105.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2009, « L'économie des conventions entre économie et sociologie : l'homo conventionnalis calcule et parle » in STEINER Ph., VATIN F. (dir.), *Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, pp.131-164.
- EYMARD-DUVERNAY F. (éd.), 2006a, *L'économie des conventions – méthodes et résultats. Tome I : débats*, Paris, La Découverte.
- EYMARD-DUVERNAY F. (éd.), 2006b, *L'économie des conventions – méthodes et résultats. Tome II : développements*, Paris, La Découverte.
- EYMARD-DUVERNAY F. et al., 2006c, « Valeurs, coordination et rationalité : trois thèmes mis en relation par l'économie des conventions », in EYMARD-DUVERNAY F. (dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Paris, La Découverte, pp.23-44.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2006d, « Introduction », in EYMARD-DUVERNAY F. (dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats. Tome I. Débats*, Paris, La Découverte, p. 11-20.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2002, « Pour un programme d'économie institutionnaliste », *Revue économique*, 2002/2, vol.53, pp.325-336.
- EYMARD-DUVERNAY F., REMILLON D., 2012, « Généalogies du chômage : les biographies professionnelles comme parcours d'épreuves », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, pp.107-157.
- EYMARD-DUVERNAY F., BESSY C., 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- FABRE G., 2006, « VIH et secret en milieu de travail. Quelques éléments sur les modifications entraînées par les nouvelles thérapies », in DOMONT A., MEZZADRI A., SERENI D. (dir.), *Infection par le VIH & Travail*, Apremont, M.C.O.R. Editions, pp.267-275.
- FABRE G., 2000, *VIH et emploi à l'heure des multithérapie : les usages du secret en milieu de travail*, Rapport final, ANRS, LEST-CNRS, mai.
- FABRE G., 1994, *L'infection à VIH dans les parcours professionnels*, Aix-en-Provence, ANRS, LEST-CNRS.
- FABRE G., TCHOBANIAN R., 2001, « Les tensions actuelles entre le VIH et l'emploi », *Sciences Sociales et Santé*, vol.19, n°3, septembre.
- FARVAQUE N., 2005, *Action publique et approche par les capacités : une analyse des dispositifs et trajectoires d'insertion*, Thèse de sciences économiques, Université de Marne-la-Vallée.
- FARVAQUE N., 2005, « L'action publique en faveur de l'insertion des jeunes : dispositifs locaux, administration des politiques et encadrement des

- intermédiaires », in CHATEL E., KIRAT T., SALAIS R., (éds), *L'action publique et ses dispositifs. Institutions, économie et politique*, Paris, L'Harmattan, pp.289-316.
- FERRACCI M., MARTIN F., 2013, « Évaluation par expérimentation aléatoire de dispositifs de reclassement innovants pour les demandeurs d'emploi », *Travail et Emploi*, à paraître.
- FILLIEULE O., 2001, "Proposition pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post Scriptum", *Revue française de science politique*, vol.51, n°1-2, février-avril, pp.199-217.
- FILLIEULE O. (dir.), 1994, *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris, L'Harmattan.
- FILLEULE O., BROQUA C., 2000, *Les associations de lutte contre le sida. Approche des logiques de l'engagement à Aides et Act Up-Paris*, Paris, Rapport de recherche CEVIPOF/MIRE/Fondation de France.
- FOUGÈRE D., 2012, « Les méthodes d'expérimentation en question », *Education et Formations*, N° 81, pp. 41-47.
- FOUGÈRE D., 2010, « Les méthodes économétriques d'évaluation », *Revue Française des Affaires Sociales*, 1-2, pp.105.128.
- FOUGÈRE D., 2000, « Expérimenter pour évaluer les politiques d'aide l'emploi: les exemples anglo-saxons et nord-européens », *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 1, pp. 111-144.
- FOUGÈRE D., KAMIONKA T., PRIETO A., 2010, « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol.61, n°3, mai, p.599-612.
- FRAISSE L., GUERIN I., LAVILLE J.-L., 2007, « Economie solidaire : des initiatives locales à l'action publique. Introduction », *Revue Tiers Monde*, 2/200, n°190, p.245-253.
- FRASER N., 2011, *Qu'est ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.
- FRASER N., 2005, « Justice sociale, redistribution et reconnaissance », *Revue du MAUSS*, 2004/1, n° 23, p.152-164.
- FRASER N., 1998, « Penser la justice sociale : entre redistribution et revendications identitaires », *Politique et Sociétés*, 17, 3, pp. 9-36.
- FRETEL A., 2013, « La notion d'accompagnement dans les dispositifs de la politique d'emploi : entre centralité et indétermination », *Revue Française de Socio-Économie*, 2013/1, n°11, pp.55-79.
- FRÉMEAUX Ph., 2011, *La nouvelle alternative ? Enquête sur l'Economie Sociale et Solidaire*, Paris, Les petits matins / Alternatives Economiques.
- FREYSSINET J., 2013, « La mesure du chômage : un enjeu de société », *Problèmes économiques, Comprendre le marché du travail*, Hors série, n°3, février, La documentation française, pp.70-77.
- GADREY J., 2003, *Socio-économie des services*, Paris, La Découverte.
- GARDIN L., 2006, *Les initiatives solidaires*, Paris, Eres.

- GARDIN L., LAVILLE J-L., NYSSSENS M. (dir.), 2012, *Entreprise sociale et insertion. Une perspective internationale*, Paris, Desclée De Brouwer.
- GARRAU M., LE GOFF A. (dir.), 2009, « La reconnaissance : perspectives critiques », *Le temps philosophique*, n°13, Publications du département de philosophie Paris Ouest Nanterre La Défense.
- GAUCHET M., 2010, « Trois figures de l'individu », *Le Débat*, 2010/3, n°160, pp.72-78.
- GAULEJAC (de) V., 2009, *Qui est «je»? Sociologie clinique du sujet*, Seuil, Paris.
- GAULEJAC (de) V., HANIQUE R., ROCHE P. (dir.), 2007, *La sociologie clinique*, Toulouse, Eres.
- GAUTIÉ J., L'HORTY Y., 2013, « Emploi et chômage », in DELÉAGE J.-P., FORAY D., GAUTIÉ J., GAZIER B., GUELLEC D., L'HORTY Y., *Croissance, Emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales I*, Paris, La Découverte, Repères, pp.65-101.
- GAUTIER A., 2009, *Associations et entrepreneuriat institutionnel. Une approche néo-institutionnaliste de la culture : le cas des lieux de musiques actuelles*, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, dir. Jean-Louis LAVILLE, CNAM, soutenue le 1^{er} décembre 2009, Paris.
- GEKA M., DARGENTAS M., 2010, « L'apport du logiciel Alceste à l'analyse des représentations sociales : L'exemple de deux études diachroniques », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, Presses universitaires de Liège, 2010/1, n°85, pp.111-135.
- GENARD J.-L., 2009, « Une réflexion sur l'anthropologie de la fragilité, de la vulnérabilité et de la souffrance », in PÉRILLEUX T., CULTRIAUX J. (dir.), *Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail*, Toulouse, Eres, p. 27-45.
- GENARD J.-L., 2007, « Capacités et capacitation : une nouvelle orientation des politiques publiques », in GENARD J.-L., CANTELLI F., *Action publique et subjectivité*, LGDJ, Paris, pp.41-64.
- GENARD J.-L., CANTELLI F., 2008, « Etre capables et compétents : lecture anthropologique et pistes pragmatiques », *Sociologies*, en ligne, 27 avril.
- GIANFALDONI P., 2012a, « Les attributs de l'innovation sociale dans l'insertion par l'activité économique », *Innovations*, n°38, pp. 129-150.
- GIANFALDONI P., 2012b, « Différences sectorielles et recompositions territoriales dans l'ESS confrontée aux nouvelles régulations et à l'injonction à innover », *papier présenté aux XIIe rencontres du RIUESS*, Nancy, 6-8 juin.
- GIANFALDONI P., 2011, « Gouvernance territorialisée et transformations managériales dans l'insertion par l'activité économique », *papier présenté aux XIe rencontres du RIUESS*, Poitiers, 16-17 juin.
- GIANFALDONI P., 2010, « L'institutionnalisation de l'innovation sociale dans l'insertion par l'activité économique » in DEGAVRE F., DESMETTE D., MANGEZ E., NYSSSENS M., REMAN P. (dir.), *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ? Regards*

interdisciplinaires, Presses Universitaire de Louvain, pp. 77-90.

GIANFALDONI P., PETIT F., 2011, « La contractualisation de l'accompagnement dans l'insertion par l'activité économique », in KERLEAU M., LAGUERODIE S., OUTIN J.-L. (dir.), *Crise, inégalités et pauvretés*, Presses Universitaires de Louvain, pp. 191-203.

GIANFALDONI P., ROSTAING F., 2010, « L'insertion par l'activité économique comme espace d'action publique : entre politique publique et gouvernance », *Politiques et Management Public*, vol.27, n°1, p.143-165.

GIRARD G., 2013, *Les homosexuels et le risque sida. Individu, communauté et prévention*, Rennes, PUR.

GODBOUT T. J., 2010, « En finir avec le don ? », *Revue du MAUSS*, 2010/2, n°36, pp.493-502.

GODINOT X., 2008, « Introduction générale. Précarité Pauvreté et Misère », in GODINOT X. (coord.), 2008, *Eradiquer la misère: Démocratie, mondialisation et droits de l'Homme*, Paris, PUF, pp.4-28.

GOFFMAN E., 1979, *Asiles. Etudes sur la condition sociale de malades mentaux et autre reclus*, Minuit (1961).

GOFFMAN E., 1975, *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*, Minuit, (1963).

GOMEL B., ISSEHNANE S., LEGENDRE F., 2013, « L'accompagnement et les trajectoires d'insertion des jeunes bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale », *Travail et Emploi*, n°134, pp.5-20.

GOMEL B., ISSEHNANE S., LEGENDRE F., 2012, « L'accompagnement et les trajectoires d'insertion des jeunes bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale », *papier présenté au colloque interdisciplinaire Travail Emploi et Politique Publique (TEPP)*, Caen, 14-15 juin.

GOMEL B., ISSEHNANE S., LEGENDRE F., 2010, « L'accompagnement et l'insertion des jeunes en difficulté. Que peut-on apprendre des données de gestion des missions locales françaises », in DEGAVRE F., DESMETTE D., MANGEZ E., NYSSSENS M., REMAN P. (dir.), *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ? Regards interdisciplinaires*, Presses Universitaire de Louvain.

GOMEZ M., 1992, « Plus jamais sans les malades », in THIAUDIERE C. (dir.), *L'Homme contaminé. La tourmente du sida*, Autrement, « Série Mutations », n°130, mai, pp.40-49.

GRANOVETTER M., 2008, *Sociologie économique*, Paris, Seuil.

GRENIER J.-Y., GRIGNON C., MENGER J.-M. (dir.), 2001, *Le modèle et le récit*, Paris, Fondation de la Maison des Sciences de l'Homme.

GUÉZENNEC C., 2011, « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : bilan d'une politique active du marché du travail en Europe et enseignement pour la France », *La note d'Analyse – Travail –Emploi*, Conseil d'Analyse Stratégique, n°228, juin.

- GURGAND M., 2002, « Commentaire de l'article de François Dubet et Antoine Véréout. Une "réduction" de la rationalité de l'acteur. Pourquoi sortir du RMI ? » *Revue française de sociologie*, 43/4, pp. 765- 769.
- HALL P., SOLSKICE D., 2002, « Les variétés du capitalisme », *L'Année de la régulation*, n°6, 2002-2003, p.47-124.
- HÉLY M., 2009, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, Le lien social.
- HÉLY M., 2008, « L'économie sociale et solidaire n'existe pas », laviedesidées.fr, 11 février.
- HELY M. MOULÉVRIER P., 2013, *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, Paris, La Dispute, « Travail et salariat ».
- HELY M., SIMONET M. (dir.), 2012, *Le travail associatif*, Paris, Presses de Paris Ouest.
- HERSANT M., 2011, « L'économie solidaire en France », in LAVILLE J.-L. (coord), *L'économie solidaire*, Paris, Les essentiels d'Hermès, CNRS éditions, pp.23-35.
- HILLENKAMP I., LAVILLE J.-L., 2013, « Introduction », in HILLENKAMP I., LAVILLE J.-L. (dir.), *Socioéconomie de la démocratie. L'actualité de Karl Polanyi*, Paris, Eres, pp.7-36.
- HÉRITIER F., 2013, *Sida. Un défi anthropologique*, Paris, Les Belles Lettres.
- HOARAU C., LAVILLE J.-L. (dir.), 2008, *La gouvernance des associations. Economie, sociologie, gestion*, Paris, Eres.
- HOLLARD G., 2004, « La délibération dans la théorie économique », *Cahiers d'économie politique*, 2004/2, n°47, p.173-190.
- HONNETH A., 2006, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La Découverte.
- HONNETH A., 2000, *La Lutte pour la reconnaissance*, Cerf.
- Informations sociales*, 2012, « L'accompagnement social vers l'emploi », n°169, 2012/1, CNAF.
- IMPATIENS CHRONIQUES ASSOCIÉS, 2013, *Manifeste des États Généraux Nationaux des personnes concernées par des maladies chroniques*, Paris, 8 octobre 2012, mai.
- INSTITUT GODIN, 2013, *L'innovation sociale en pratiques solidaires. Emergence, approches, caractérisation, définition, évaluation*, contribution de l'institut Jean-Baptiste Godin, janvier, Amiens.
- Interdépendances*, 2005a, « VIH et Emploi. L'accès à l'emploi », n°57.
- Interdépendances*, 2005b, « Envol Insertion. La personne au cœur de l'insertion professionnelle », n°58.
- ION J., 2012, *S'engager dans une société d'individus*, Paris, Armand Colin, « Individu et société ».
- ION J. (dir.), 2001, *L'engagement au pluriel*, Saint-Etienne, Publications de l'Université de Saint-Etienne.

- ION J., 1997, *La fin des militants ?*, Paris, l'Atelier.
- ION J., FRANGUIADAKIS S., VIOT, P., 2005, *Militer aujourd'hui*, Paris, Autrement.
- ION J., RAVON B., 1998, « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », *Lien social et politiques*, n°39, pp.59-71.
- JENNY J., 1999, « Pour engager un débat avec Max Reinert, à propos des fondements théoriques et des présupposés des logiciels d'analyse textuelle », *Langage et société*, n°90, pp.73-85.
- JODELET D., 1997, *Les représentations sociales*, Paris, PUF.
- Journal du sida*, 2009, « Passer le cap du handicap », n°213, octobre – décembre.
- Journal du sida*, 2008, « Le défi du retour à l'emploi. Un combat long et difficile », n°205, mai.
- KALINOWKI I., 2009, « La critique selon Max Weber. Les sciences sociales peuvent-elles et doivent-elles prétendre à « l'objectivité » ? », in GOLSORKHI D., HUAULT I., LÉCA B., *Les études critiques en management : une perspective française*, Laval, PUL.
- KAUFMANN J.-C., 2001, *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Paris, Nathan.
- KAUFMANN J.-C., 1996, *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.
- KOURISLKY Ph., 2012, « Pourquoi FACTS ? », *Field Actions Science Reports*, Online, Editorials, Online since 08 March 2012, <http://factsreports.revue.org/1350>.
- KOURILSKY Ph., 2011, *Le manifeste de l'altruisme*, Paris, Odile Jacob.
- KOURILSKY Ph., 2009, *Le temps de l'altruisme*, Paris, Odile Jacob.
- LABORIER P., TROM D. (dir.), 2003, *Historicités de l'action publique*, Paris, PUF.
- LANGLOIS E., 2006, *L'épreuve du sida. Pour une sociologie du sujet fragile*, Rennes, PUR, « le sens social ».
- LA ROCHE (de) M.-C., 2009, « Travail. Mode d'emploi », *Têtu +. Le guide gratuit d'information sur le VIH*, édition 2008-2009, Cahier n°3, n°139, pp.42-45.
- LARQUIER (de) G., 2013, « Recrutement et détermination du salaire : l'importance des règles et des conventions », *Problèmes économiques, Comprendre le marché du travail*, Hors série, n°3, février, La documentation française, pp.22-28.
- LASCOUMES P., 2009, « Changer le droit, changer la société : le moment d'un retournement », *Genèses*, 4/2009, n°77, pp.110-123.
- LASCOUMES P., 2007, « L'usager dans le système de santé : réformateur social ou fiction utile ? », *Politique et management public*, vol.25, n°2, pp.129-144.
- LASCOUMES P., 2003, « Santé : où sont les pouvoirs? L'usager, acteur fictif ou vecteur de changement dans la politique de santé », *Les Tribunes de la Santé (Sèves)*, n°1, Presse de Science Po, p.59-70.

- LASCOUMES P., 2001, « Se dépendre de la parole du pouvoir. La mobilisation des profanes dans les secteurs médicaux et scientifiques », Collectif inter associatif sur la santé, en ligne, p.1-14.
- LASCOUMES P. LE GALÈS P., 2007, *Sociologie de l'action publique*, Armand Colin, Paris.
- LASCOUMES P., LE GALES P., 2005, « Conclusion : De l'innovation instrumentale à la recomposition de l'Etat », in LASCOUMES P. LE GALES P., *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po, pp.357-370.
- LATOUR B., WOOLGAR S., 1996, *La vie de laboratoire. La production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte (1^{ère} éd. 1979).
- LAVILLE J.-L., 2013, « La dimension institutionnelle. Une recherche de légitimité », in LAVILLE J.L., SAINSAULIEU R., *L'association. Sociologie et économie*, Paris, Pluriel, pp.21-64.
- LAVILLE J.-L., 2011a, « Présentation générale. Economie solidaire et changement social », in LAVILLE J.-L. (coord), *L'économie solidaire*, Paris, Les essentiels d'Hermès, CNRS éditions, pp. 9-21.
- LAVILLE J.-L., 2011b, *Agir à gauche. L'économie sociale et solidaire*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LAVILLE J.-L., 2010a, *Politique de l'association*, Seuil, Paris
- LAVILLE J.-L., 2010b, « Histoire et actualités de l'associationnisme : l'apport de Marcel Mauss », *Revue du Mauss*, 2010/2, 36, pp. 295-307.
- LAVILLE J.-L., 2007a, « Eléments pour l'analyse du changement social démocratique », in KLEIN J.-L., HARRISSON D. (dir.), *L'innovation sociale. Emergence et effets sur la transformation des sociétés*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.89-120.
- LAVILLE J.-L., 2007b, *L'économie solidaire. Une perspective internationale*, Paris, Pluriel.
- LAVILLE J.-L., 2006, « Solidarité », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris, Folio Actuel, pp.609-618.
- LAVILLE J.-L., 1994, « Services, emploi et socialisation », in EME B., LAVILLE J.-L. (dir.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée De Brouwer, pp. 115-155.
- LAVILLE J.-L., 1992, *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros Alternatives.
- LAVILLE J.-L., SAINSAULIEU R., 2013, *L'association. Sociologie et économie*, Paris, Pluriel.
- LAVILLE J.L., GLÉMAIN P. (dir.), 2009, *L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LAVILLE J.-L., CAILLE A., CHANIAL Ph. (dir.), 2001, *Association, démocratie et société civile*, Paris, La Découverte.
- LAZUECH G., 2005, *Sortir du chômage, retrouver un emploi. Ethnosociologie d'une entreprise d'insertion*, Paris, l'Harmattan.

- LE BART C., 2008, *L'individualisation*, Paris, Presses de Science Po.
- LE GOFF A., 2011, « Démocratie délibérative, contestation et mouvements sociaux. L'idée d'un « activisme délibératif » et ses implications », *Archives de Philosophie*, 2011/2, Tome 74, p.241-257.
- LEMAÎTRE A., 2009, « De la théorie des organisations au concept d'encastrement », in LAVILLE J.-L., GLÉMAIN P., *L'économie sociale et solidaire aux prises avec la gestion*, Paris, Desclée de Brouwer, pp.377-456.
- LE NAOUR G., 2010, *Drogues, sida et action publique. Une très discrète politique de réduction des risques*, Rennes, PUR.
- LERT F., ANNEQUIN M., TRON L., AUBRIÈRE C., HAMELIN C. SPIRE B. et al. et le groupe Vespa2, 2013, « Situation socioéconomique des personnes vivant avec le VIH suivies à l'hôpital en France métropolitaine en 2011. Premiers résultats de l'enquête ANRS-VESPA2 », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, (26-27) : 293-9.
- L'HORTY Y., 2013, « Quel avenir pour les aides à l'emploi », *Problèmes économiques, Comprendre le marché du travail*, Hors série, n°3, février, La documentation française, pp.97-102.
- L'HORTY Y., 2006, *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères.
- L'HORTY Y., PETIT P., 2011a, « Évaluation aléatoire et expérimentations sociales », *Revue française d'économie*, 2011/1, Vol. 26, pp.13-48.
- L'HORTY Y., PETIT P., 2011b, « L'évaluation aléatoire : un succès qui ne doit rien au hasard », lavedesidees.fr, mai.
- L'HORTY Y., PETIT P., 2010, « Évaluation aléatoire et expérimentations sociales », Document de travail, n°135, Centre d'études de l'emploi, décembre.
- L'HORTY Y., PETIT P., 2007, « Le *testing*, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche », *Note de Veille*, n°48, Centre d'Analyse Stratégique.
- LHUILIER D. (dir.), 2006, *VIH-VHC : Travail de gestion de la maladie chronique, travail professionnel, travail associatif : complémentarité, opposition, articulation*, Rapport final, Convention ANRS n°2006-114.
- LHUILIER D., AMADO S., BRUGEILLES F., DIALLO M., ROLLAND D., 2010, « Le travail et l'emploi à l'épreuve du VIH/VHC : Régulations des systèmes d'activités et réévaluation du modèle de vie », *Activités*, en ligne, n°7-2, pp. 2-26.
- LHUILIER D., AMADO S., BRUGEILLES F., ROLLAND D., 2007, « Vivre et travailler avec une maladie chronique (VIH-VHC) », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2007/02, n°4, p.123-141.
- LIMA L., ROUXEL. S. (coord.), 2011, « Education populaire et intervention sociale », *Agora. Débats/Jeunesses*, n°58.
- LOCHARD Y., 2010, « L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au Chômage », Document de travail, n°1, IRES.

- LOCHARD Y., TRENTA A., VEZINAT N., 2011, « Le conflit, impensé du monde associatif », *laviedesidées.fr*, 22 novembre 2011.
- LOCHARD Y., SIMONET M., 2010, « Les experts associatifs, entre savoirs profanes, militants et professionnels », in DEMAZIERE D., GADEA C., *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, pp.274-284.
- LORDON F., 2010, « D'une hégémonie à l'autre », *papier présenté au premier congrès de l'Association Française d'Économie Politique*, 9-10 décembre, Lille.
- MADELRIEUX S., 2012, « Expérimenter », *Critique*, 2012/12, n°787, pp.1012-1013.
- MAISONNASSE J., MELNIK K., PETRELLA F., RICHEZ-BATTESTI N., 2010, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, Rapport de recherche pour la région PACA, la caisse des dépôts et des consignations et l'institut de recherche de la caisse des dépôts et des consignations, LEST-CNRS, Université de Méditerranée.
- MARCHAL E., REMILLON D., 2012, « La recherche d'emploi façonnée par la pluralité des modes de valorisation du travail », in EYMARD-DUVERNAY F. (dir.), *Epreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, pp.79-105.
- MATHIEU L., 2004, *Comment lutter ? Sociologie et mouvements sociaux*, Paris, Textuel.
- MAUGER G., 2001, « Les politiques d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.136-137, mars, pp.5-14.
- MÉDA D., 2010a, *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?*, Nouvelle édition, Flammarion Champs Essais (1995).
- MÉDA D., 2010b, *Travail : la révolution nécessaire*, Paris, éd. de l'Aube.
- MOATTI J.-P., PERETTI-WATEL P., 2009, *Le principe de prévention. Le culte de la santé et ses dérivés*, Paris, Seuil, La république des idées.
- MONNET E., NAVARRO P., 2009, « Les institutions sont-elles dans la tête ? Entretien avec John Searle », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, en ligne, n°17, mis en ligne le 30 novembre 2011, p.243-258.
- MORIN E., 2005, *Introduction à la pensée complexe*, Paris, Seuil (1990).
- MORLAT Ph. (dir.), 2013, *Rapport 2013. Prise en charge médicale des personnes infectées par le VIH : recommandations du groupe d'experts*, Paris, La documentation française.
- MOUCHARD D., 2009, *Etre représenté. Mobilisation d'«exclus» dans la France des années 1990*, Paris, Economica.
- NARCY M., 2009, « Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? », *Économie et Prévision*, n°188, pp. 81-99.
- NIELSBERG J.-A., 2011, « Sida et travail, les discriminations sont toujours là », *L'Humanité*, 30 novembre.
- NORTH D., 1990, *Institutions, Institutionnal Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press. Dupuy

NYSSSENS M., LAVILLE J.-L., 2006, « Services de proximité », in LAVILLE J.-L., CATTANI A. D., *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris, Folio Actuel, pp.561-571.

OGIEN A., 2010, « La valeur sociale du chiffre. La quantification de l'action publique entre performance et démocratie » *Revue Française de Socio-Économie*, « Les politiques de quantification », 2010/1, n°5, pp.19-40.

OUTIN J.-L., 2008, « Le RMI et l'indemnisation du chômage », in LELIÈVRE M., NAUZE-FICHET E., *RMI, l'état des lieux*, Paris, La Découverte, « Recherche », pp.101-117.

PAUGAM S. (dir.), 2007, *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, col. Le lien social.

PAUGAM S., 2005, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, col. Le lien social.

PAUGAM S., 1991, *La disqualification sociale*, Paris, PUF, Quadrige Essais Débats.

Particule, 2004, « Mille Horizons n'est déjà plus », n°18, Rennes, juin.

PASSERON J.-C., 1991, *Le raisonnement sociologique. L'espace non poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan.

PEIRCE C. S., 1978, *Ecrits sur le signe*, textes commentés par G. DELEDALLE, Paris, Seuil.

PERETTI-WATEL P., SPIRE B., 2008, *Sida: Une maladie chronique passée au crible*, Rennes, Presses de l'EHESP.

PERETTI-WATEL et al., 2005, « Comment enquêter la population séropositive en France. L'enquête VESPA 2003 », *Population*, 2005/4, vol.60, pp.525-550.

PETRELLA F., RICHEZ-BATTESTI N., 2012, « Les logiques d'interaction entre associations et institutions publiques dans la gouvernance locale », *Informations sociales*, 2012/4, n°172, p.81-90.

PEZERIL C., 2011, « Paradoxe de la lutte contre les discriminations : la question de la visibilité des personnes séropositives », *Sociologies pratiques*, 2011/2, n°23, pp.31-44.

PEZERIL C. (coord.), 2010, « Emploi et VIH. Maintien, retour et non discrimination dans l'emploi des personnes vivant avec le VIH/sida en Belgique », Acte de la journée du 8 décembre 2009, Observatoire du sida et des sexualités, Bruxelles.

PIALOUX G., LESTRADE D., 2012, *Sida 2.0. Regards croisés sur 30 ans d'une pandémie*, ed. Fleuve Noire.

PIERRET J., 2006, *Vivre avec le VIH. Enquête de longue durée auprès des personnes infectées*, Paris, PUF.

PIERRET J., 2004, « Place et usage de l'entretien en profondeur en sociologie », in D. KAMINSKI, M. KOKOREFF (dir.), *Sociologie pénale : système et expérience* ». Trajets, Eres, p. 199-213.

- PIERRET J., 2001, « Vivre avec la contamination par le VIH : contexte et conditions de la recherche dans les années quatre-vingt-dix », *Sciences sociales et santé*, Vol.19, n°3, 2001. pp. 5-34.
- PIERRET J., 1992, « Une épidémie des temps modernes », in THIAUDIÈRE C. (dir.) *L'Homme contaminé. La tourmente du sida*, Autrement, « Série Mutations », n°130, mai, pp.17-23.
- PIERRET J., ARTIÈRES P., 2012, *Mémoire du Sida. Récit des personnes atteintes en France. 1981-2012*, Paris, Bayard.
- PIERRU F., THIAUDIÈRE C., 2010, « Préface. Les personnes malades chroniques à l'épreuve des défaillances des institutions sanitaires et sociales », in Chroniques Associés, 2010, *Maladies chroniques : un défi, nos propositions. Vivre comme les autres*, mai, pp.1-2.
- PINELL P. (dir.), 2002, *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France (1981-1996)*, Paris, PUF.
- PINELL P., THIAUDIÈRE C., 2002, « Politique publique II », in PINELL P. (dir.) *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France. 1981-1996*, Paris, PUF, pp.151-206.
- PINELL P., THIAUDIÈRE C., 2002, « L'apogée », in PINELL P. (dir.) *Une épidémie politique. La lutte contre le sida en France. 1981-1996*, Paris, PUF, pp.261-336.
- Plan national de lutte contre le VIH/sida et les IST 2010-2014*, 2010, « Faciliter l'accès, le maintien et le retour dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes vivant avec le VIH/SIDA. », Ministère de la santé et des sports, pp.59-60 et pp.185-187.
- POLLAK M., 1992, « Histoire d'une cause », in THIAUDIÈRE C. (dir.) *L'Homme contaminé. La tourmente du sida*, Autrement, « Série Mutations », n°130, mai, pp.24-39.
- POLLAK M., 1991, « Constitution, diversification et échec de la généralisation d'une grande cause. La lutte contre le sida », *Politix*, vol. 4, n°16, pp.80-90.
- POLLAK M., 1988, *Les homosexuels et le sida. Sociologie d'une épidémie*, Paris, Métailié.
- POSTEL, 2011, « Le pluralisme est mort, vive le pluralisme ! », *L'Économie Politique*, n°50, avril, pp.6-31.
- POSTEL N., 2003, *Les règles dans la pensée économique contemporaine*, Paris, CNRS Editions.
- POSTEL N., SOBEL R., 2013, « Crise de la pensée, pensée de la crise », in HILLENKAMP I., LAVILLE J.-L. (dir.), *Socioéconomie de la démocratie. L'actualité de Karl Polanyi*, Paris, Eres, pp.105-123.
- POWEL W. W., DI MAGGIO P., 1991, *The New Institutionnalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- Problèmes économiques*, 2013, « Comprendre le marché du travail », Hors série, n°3, février, La documentation française.

REINERT M., 2008, « Monde lexicaux stabilisés et analyse statistique de discours », *Papier présenté aux 9^e Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles (JATD)*, Lyon, 12-14 mars.

REINERT M., 2007, « Postures énonciatives et mondes lexicaux stabilisés en analyse statistique de discours », *Langage et société*, 2007/3, n°121-122, pp.189-202.

REINERT M., 2003, « Le rôle de la répétition dans la représentation du sens et son approche statistique par la méthode ALCESTE », *Semiotica*, n°1/4, p.389-420.

REINERT M., 2001, « Alceste, une méthode statistique et sémiotique d'analyse de discours : application aux « Rêveries du promeneur solitaire », *Revue française de psychiatrie et de psychologie médicale*, t.5, n°49, p.32-36.

REINERT M., 1993, « Les « mondes lexicaux » et leur « logique » à travers l'analyse statistique de récits de cauchemar », *Langage et société*, n°66, pp.5-39.

REINERT M., 1986, « Un logiciel d'analyse lexicale », *Le cahier de l'analyse des données*, tome 11, n°4, pp.471-481

REINERT M., 1983, « Une méthode de classification descendante hiérarchique : application à l'analyse lexicale par contexte », *Le cahier de l'analyse des données*, tome 8, n°2, pp.187-198.

REMILLON D., 2009, « Comment accompagner les demandeurs d'emploi? Les enseignements de l'expérience IOD », XXIX^{èmes} journées de l'Association d'Economie Sociale, Université Paris-XII Val-de-Marne, 17-18 septembre.

REMILLON D., 2012, « Repenser l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour lutter contre le chômage d'exclusion : évaluation de la méthode IOD », Communication présentée au colloque *Conventions : l'intersubjectif et le normatif*, Cerisy, France, septembre 2009 (publication en cours).

RENAULT M., 2011, « Elaborer ensemble les outils pour construire une société plus conviviale. D'une expérience de terrain à une réflexion théorique », in CAILLÉ A. HUMBERT M. LATOUCHE S., VIVERET P., *De la convivialité. Dialogues sur la société conviviale à venir*, Paris, La découverte, pp. 167-187.

RENAULT M., 2006, « Délibération, action et démocratie : une perspective pragmatique institutionnaliste », in M. HUMBERT, A. CAILLÉ (dir.), *La démocratie au péril de l'économie*, Rennes, PUR, col. « Economie et société », pp.123-140.

Revue d'Économie politique, 2013, « Trajectoires, Emploi et Politiques publiques », 2013/3, vol.123.

Revue du Mauss, 1998, « Une seule solution, l'association ? Socio-économie du fait associatif », n°11, Paris, La Découverte, La bibliothèque du MAUSS.

REYNAUD B., 2005, « Pour une approche wittgensteinienne des règles économiques », *Revue de métaphysique et de morale*, 2005/3 n° 47, p. 349-374.

REYNAUD B., 2004, *Les règles économiques et leurs usages*, Paris, Odile Jacob.

RICHEZ-BATTESTI N., PETRELLA F., VALLADE D., 2012, « L'innovation sociale, une notion aux usages pluriels : quels enjeux et défis pour l'analyse ? », *Innovations*, 2012/2, n°38, p.15-36.

- RICHEZ-BATTESTI N., PETRELLA F., MELNIK K., 2011, « Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire : premiers résultats sur données française », *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, n°319, p.57-77.
- RIZZA R., 2008, « Néo-institutionnalisme sociologique et nouvelle sociologie économique : quelles relations ? », *Revue Interventions économiques*, en ligne, n°38.
- RIZZA R., 2004, «Néo-institutionnalisme sociologique et nouvelle sociologie économique : quelles relations ?» in LA ROSA M., LAVILLE J-L. (dir.), *La sociologie économique européenne. Une rencontre franco-italienne*, *Sociologia Del Lavoro*, supplemento speciale al n°93, p.76-98.
- ROSMAN S., 1999, *Sida et précarité. Une double vulnérabilité*, Paris, L'Harmattan.
- ROSMAN S., 1994, « Entre engagement militant et efficacité professionnelle : naissance et développement d'une association d'aide aux malades du sida », *Sciences sociales et santé*, vol.12, n°2, pp.113-139.
- RUSTIN M., 2006, « Réflexions sur le tournant biographique en sciences sociales », in ASTIER I., DUVOUX N. (dir.), *La société biographique : une injonction à vivre dignement*, Paris, L'Harmattan, pp.33-53.
- SALAI R., 2008, « Conventions de travail, mondes de production et institutions : un parcours de recherche », *L'Homme et la société*, 2008/4-2009/1 n° 170-171, p. 151-174.
- SALAI R., 1989, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, Volume 40, n°2, pp. 199-240.
- SALAI R., BAVEREZ N., REYNAUD B., 1986, *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- SANDRET N., 2001, « Pratiques et propositions dans les relations entre VIH et emploi (Commentaire) », *Sciences sociales et santé*, Vol. 19, n°3, pp.69-76.
- SCHWARTZ B., 1994, *Moderniser sans exclure*, Paris, La Découverte.
- SEN A., 2012, *L'idée de justice*, Paris, Champs Flammarion.
- SEN A., 2007, *Identité et violence. L'illusion du destin*, Paris, Odile Jacob (2006).
- SEARLE J. R., 2005, «What is an institution ?», *Journal of Institutional Economics*, n°1, juin, pp. 1-22.
- SEARLE J. R., 1998, *La construction de la réalité sociale*, Paris, Gallimard (1995).
- SEARLE J. R., 1995, *La redécouverte de l'esprit*, Paris, Gallimard.
- SENNETT R., 2009, « Nouveau capitalisme et expertise quotidienne. Entretien avec Richard Sennett », *Cahiers internationaux de sociologie*, CXXVI, pp. 13-20.
- SENNETT R., 2005, *Les tyrannies de l'intimité*, Seuil, Paris, (1974).
- SETBON M., 2000, « La normalisation paradoxale du sida », *Revue française de sociologie*, n°41-1, p.61-78.
- SIDACTION, 2005, *Séminaire « VIH et Emploi »*, ENSP, Rennes, 5 octobre, Retranscription du colloque, document interne non publié.

- SIMONET M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.
- SIMONET M., 2006, « Le monde associatif : entre travail et engagement », in ALTER N. (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, p.191-207.
- SINTOMER Y., 2011, « Délibération et participation : affinité élective ou concepts en tension ? », *Participations*, 2011/1, n°1, p.239-271.
- SINTOMER Y., 2008, « Du savoir d'usage au métier de citoyen? », *Raisons politiques*, 31-3, pp.115-133.
- SONTAG S., 1988, *La maladie comme métaphore. Le sida et ses métaphores*, Paris, Christian Bourgois Editeur.
- SPIRE B., CATTENEO G., 2010, *Idées reçues. Le sida*, Paris, Les cavaliers bleus.
- TCHERNONOG V., 2007, *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Paris, Dalloz, Juris Association.
- THÉRET B., 2003, « Institutionnalismes et structuralismes : oppositions, substitutions ou affinités électives ? », *Cahiers d'économie Politique*, 2003/1 n° 44, p. 51-78.
- THÉRET B., 2001, « Saisir les faits économiques : la méthode Commons », *Cahiers d'économie Politique*, 2001/2 n° 40-41, p. 79-137.
- THEVENOT L., 2006, *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*, Paris, La Découverte.
- THIAUDIÈRE C., 2002, *Sociologie du sida*, Paris, La Découverte, Repères.
- THIAUDIERE C. (dir.), 1992, *L'Homme contaminé. La tourmente du sida*, Autrement, « Série Mutations », n°130, mai.
- Tracés. Revue des Sciences humaines*, 2009, « Que faire des institutions ? », n°17, 2009/2, ENS Editions.
- TRACOU A., 2010, *Les coulisses d'un secret*, documentaire, CJD, Sidaction.
- TRACOU A., 2009, *DRH HIV*, documentaire, CJD, Sidaction.
- Transversal*, 2012, « Emploi et VIH : le grand tabou », Publication de Sidaction, n°66, décembre-janvier.
- Transversal*, 2011, « VIH : dire ou ne pas dire ? », Publication de Sidaction, n°58, mai-juin.
- TROUSSICOT J., 2006, « La fédération Envie, l'insertion par l'écologique », *Interdépendances*, n°61, avril.
- TROUVE H., 2007, *L'utilité sociale : des pratiques aux représentations. Une étude de cas dans le champ de l'insertion par l'activité économique*, Thèse en sciences économiques, Université Paris I Panthéon Sorbonne
- TRUC J., 2005, « Introduction », in DEWEY John, « La réalité comme expérience », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n°9, pp.83-87.
- VAILLANCOURT Y., 2011, « La coconstruction des politiques publiques. L'apport de l'économie sociale », in BOUCHARD M. J. (dir.), *L'économie sociale. Vecteur d'innovation. L'expérience du Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, pp.115-143.

- VAILLANCOURT Y., 2008, « Note de recherche sur l'apport de l'économie sociale dans la coproduction et la coconstruction des politiques publiques », *Cahiers du CRISES*, n°ET0801, col. Etudes théoriques, Bibliothèque nationale du Québec, janvier.
- VAILLANCOURT Y., 1996, « Economie sociale et reconfiguration de l'Etat Providence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol.9, n°1, pp.1-13.
- VIVERET P., 2011, « Stratégies de transition vers le bien-vivre face aux démesures dominantes » in CAILLE A., HUMBERT M., LATOUCHE S. VIVERET P., *De la convivialité. Dialogues sur la société conviviale à venir*, Paris, La Découverte, pp.25-41.
- VIVERET P., 1989 *L'évaluation des politiques et des actions publiques et Propositions en vue de l'évaluation du Revenu Minimum d'Insertion*, Rapport au premier ministre, la Documentation française.
- VOEGTLI M., 2004, « Du jeu dans le Je : rupture biographiques et travail de mise en cohérence », *Lien social et Politiques*, n°51, pp.145-158.
- VOIROL O., 2009, « Les formes de l'invisibilité », *Le temps philosophique*, n°13, Publications du département de philosophie Paris Ouest Nanterre La Défense, p.117-140.
- WALLISER B., 2003, « Théorie des jeux et institutions », *Cahiers d'économie politique*, 2003/1, n°44, p.165-179.
- WEBER F., 2011, *Handicap et dépendance. Dramas humains, enjeux politiques*, Cepremap, éd. Rue d'Ulm, Presses de l'école normale supérieure.
- WELLER J.-M., 2003, « L'inventivité militante, le sida et les nouveaux traitements : histoire d'un centre d'accueil de personnes touchées par le VIH », *Sciences Sociales et santé*, vol.21, n°3, pp.37-70.
- WELLER J.-M., 2002, « Stress relationnel et distance au public. De la relation de service à la relation d'aide », *Sociologie du travail*, n°44, pp.75-97.
- WELLER J.-M., 2000, *Démarche communautaire de santé, transformations des pratiques associatives et VIH : le centre Arc en Ciel. Ce qu'une organisation peut faire*, Rapport de recherche ANRS, novembre.
- YEFIMOV V., 2013, « Philosophie et sciences économiques : leur contribution respective aux discours politiques », *Papier présenté au 3^{ème} congrès de l'Association Française d'Économie Politique*, Bordeaux, 3-5 juillet.
- YÉNI P. (dir.), 2010, « Chapitre 18 : Conditions de vie pour un succès thérapeutique », in YÉNI P. (dir.), *Rapport 2010. Prise en charge médicale des personnes infectées par le VIH : recommandations du groupe d'experts*, La documentation française, Paris, pp.363-385.
- ZASK J., 2001, « La politique comme expérimentation », in DEWEY J., 2005, *Le public et ses problèmes*, Folio Essais, Paris, (1915), pp.11-65

- Table des matières -

Remerciements	7
Résumé	9
Summary	10
Sommaire	11
Prolégomènes	13
Deux préjugés	14
Quelques faits	15
Rencontre de la recherche	17
Introduction générale	20
Contexte de l'accompagnement associatif vers l'emploi dans la lutte contre le sida.....	21
Questions et hypothèse de recherche	23
Principales données concernant l'emploi et le VIH : les raisons d'agir	28
Les discriminations comme terrain hostile pour le retour à l'emploi	30
Structuration de la thèse.....	33
Chapitre 1 :Analyser l'accompagnement vers l'emploi : méthodes et approches	35
Introduction.....	36
Construire l'accompagnement comme objet de recherche en sciences sociales	38
1.1. Logique statistique	39
1.1.1. Le traitement économétrique de l'accompagnement	40
1.1.2. L'exemple de l'accompagnement des jeunes en CIVIS	44
1.2. Logique biographique	49
1.2.1. Les trajectoires d'insertion.....	49
1.2.1.1. Insertion et récits de vie	49
1.2.1.2. L'incommensurabilité des trajectoires	51
1.2.2. Trajectoire et espace institutionnel	52
1.3. Logique institutionnaliste	56
1.3.1. Approches institutionnalistes de l'accompagnement vers l'emploi.....	56
1.3.2. Une recherche inscrite dans la voie institutionnaliste.....	62
1.4. L'appui sur l'économie solidaire	64
1.4.1. Association et démocratie	64
1.4.2. Insertion et délibération	67
Conclusion	72

Partie I : La construction de l'accompagnement associatif vers l'emploi 74

Chapitre 2 : Une association de lutte contre le sida : De la prise en charge globale à l'accompagnement vers l'emploi..... 75

Historique.....	76
2.1. L'organisation de l'association	79
2.1.1. Accueil, information, prévention, conseil	81
2.1.2. Parole, écoute, corps	83
2.1.2.1. La primauté initiale de la dimension psychologique	83
2.1.2.2. La musicothérapie comme accompagnement vers l'emploi ?	86
2.1.2.3. Somatothérapie, relation corps et esprit	87
2.1.3. Intermédiation de santé	88
2.2. Une dynamique d'accompagnement pluriel	93
2.2.1. Schéma organisationnel de la prise en charge globale.....	93
2.2.2. La pluralité de l'accompagnement : une nécessaire coordination	95
2.2.3. Exemple de coordination de l'accompagnement	97
2.2.4. Espaces de coordination.....	98
2.2.5. Le cas des réunions d'équipe : exemple de discussion entre professionnels	101
2.3. L'accompagnement vers l'emploi.....	104
2.3.1. Pratique générale de l'accompagnement vers l'emploi	104
2.3.2. Modalités de l'accompagnement vers l'emploi	108
2.3.2.1. Déroulement de l'entretien	108
2.3.2.2. Co-construction du projet	109
2.3.2.3. Ressentis et pratiques de l'accompagnant face au « deuil du deuil »	111
2.3.3. L'accompagnement en pratique : exemples.....	113
2.3.3.1. Premier pas vers l'emploi : la dimension sociale de l'accompagnement vers l'emploi.	113
2.3.3.2 L'accompagnement vers l'emploi comme reformulation du projet professionnel.....	115
2.3.3.3. L'exploration de nouvelles pistes professionnelles	116
2.3.3.4. Commentaires	119
2.4. L'association : un espace de protection.....	122
2.4.1. Le partage du secret	122
2.4.1.2. La connaissance des associations sur le VIH/sida comme gage de sûreté.....	122
2.4.1.3. Gestion du secret, mise à l'écart et parcours professionnels	124
2.4.1.4. Les effets nuancés de la protection : l'effet cocon.....	126
2.4.2. La dimension politique de la protection.....	129
2.4.2.1. Le double mouvement de l'action associative : tension entre intérieur et extérieur.....	129
2.4.2.2. Double mouvement et droit commun	130
2.4.2.3. L'implantation et l'identification de l'association sur le territoire locale : une question politique	133
2.4.3. Gouvernance et délibération associative.....	135
2.4.3.1. Un espace professionnel choisi délibérément	135
2.4.3.2. Gouvernance formelle et proximité affective	137
2.4.3.3. Une participation des usagers problématique	139
2.4.4.4. Spécificités des relations salariales : principe d'égalité entre pratiques et convivialité radicale	141
Conclusion	143

Chapitre 3 : Un collectif inter-associatif d'insertion : Modèle d'insertion et lutte contre le sida 145

Préalable.....	146
3.1. L'émergence de la thématique VIH et Emploi.....	148
3.1.1. Scission associative.....	148
3.1.1.1. Des philosophies d'accompagnement divergentes	148
3.1.1.2. Un champ associatif en tension.....	152
3.1.2. L'expérience pionnière de l'association Mille Horizons	157
3.1.2.1. Apport et limites d'un chantier d'insertion.....	157
3.1.2.2. Emploi, handicap et médecine du travail.....	159
3.2. L'expérience du collectif inter-associatif	162
3.2.1. Un nouveau projet.....	162
3.2.1.1. Un projet d'insertion	162
3.2.1.2. Un développement rapide et inégal.....	165
3.2.2. Structuration du collectif inter-associatif.....	167
3.2.2.1. Organisation générale	167
3.2.2.2. L'association de lutte contre le sida	171
3.2.2.3. L'association d'économie solidaire	172
3.2.2.4. L'association de mutualisation	173
3.2.3. Les effets de cette configuration	174
3.2.3.1. Un nécessaire accord sur des valeurs communes	174
3.2.3.2. L'effacement progressif de la spécificité sida	175
3.3. Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi.....	178
3.3.1. Modalités d'accompagnement associatif vers l'emploi.....	178
3.3.1.1. La dynamique collective de l'accompagnement individuel.....	178
3.3.1.2. L'acquisition de connaissances en matière de dispositifs publics d'emploi.....	180
3.3.1.3. L'appui sur la RQTH	183
3.3.2. Spécificités du modèle d'insertion.....	185
3.3.2.1. La coordination de l'accompagnement.....	185
3.3.2.1.1. Coordination interne	185
3.3.2.1.2. Coordination externe.....	187
3.3.2.2. Insertion et création d'activités économiques.....	189
3.3.2.2.1. Insertion et prises de risque.....	189
3.3.2.2.2. Spécificité du processus d'accompagnement dans et vers l'emploi	191
3.3.2.2.3. Un système d'interdépendance	195
3.4. Les fondements des pratiques d'accompagnement.....	197
3.4.1. Des pratiques discursives.....	197
3.4.1.1. Délibération associative et revendications collectives.....	197
3.4.1.2. Logique du défi	200
3.4.1.3. Situation d'échec ou droit à l'erreur ?.....	202
3.4.2. Engagement et insertion.....	203
3.4.2.1. Typologie des engagements	203
3.4.2.2. Engagement et reconnaissance publique	206
3.4.3. La mixité sociale plutôt que l'Insertion par l'Activité Economique.....	208
3.4.3.1. Émergence de pratiques et de règles	208
3.4.3.2. La faiblesse de l'institution de règles nouvelles	212
3.4.3.2.1. La difficile circulation des savoirs dans la mixité sociale	212
3.4.3.2.2. Le déficit d'encadrement des salariés les plus vulnérables.....	214
Conclusion	217
Conclusion Partie I.....	220

Partie II : La construction sociale des trajectoires individuelles dans l'espace associatif 223

Chapitre 4 : Vers une théorie du couplage 224

Introduction : Comment les trajectoires individuelles se construisent-elles dans l'espace associatif ? 225

4.1. Une réponse par le concept d'institution ? 227

4.1.1. Différentes approches de l'institution 227

4.1.2. Un ancrage holindividualiste et pragmatiste 231

4.1.3. L'association comme fait institutionnel 235

4.2. L'hypothèse du couplage entre comportements en relation et institution 239

4.2.1. L'assignation de statuts au cours de l'accompagnement 239

4.2.2. Le couplage : schéma théorique 241

4.2.3. Différentes strates institutionnelles 245

4.3. L'institution du langage 247

4.3.1. Une ontologie « discursive » 247

4.3.2. Le langage comme première institution 248

4.3.3. Deux niveaux de langage : étudier les mots des acteurs 251

Conclusion 255

Chapitre 5 : La construction sociale des trajectoires individuelles : analyse lexicométrique 257

Introduction 258

5.1. La méthode *Alceste* 260

5.1.1. Une classification descendante 260

5.1.2. Les mondes lexicaux comme monde vécu 263

5.2. Les parts sociales communes 267

5.2.1. Le monde vécu du soin 267

5.2.2. Le monde vécu du militantisme 273

5.3. Les parts sociales divergentes 279

5.3.1. L'accès à l'emploi : une question prioritaire 279

5.3.2. La délibération : une question transversale 285

Conclusion 292

Chapitre 6 : Analyse biographique des trajectoires individuelles 296

Introduction 297

6.1. Deux axes de lecture 299

6.1.1. La dicibilité 299

6.1.2. L'expertise d'usage 301

6.1.3. Grille de lecture : 4 parcours types 305

6.2. Le parcours social 307

6.2.1. Une dicibilité contrariée 307

6.2.2. L'enclenchement des démarches administratives 308

6.2.3. Trois régimes de dicibilité face aux difficultés sociales persistantes 310

6.3. L’impact des représentations sociales	312
6.3.1. Une dicibilité négociée	312
6.3.2. Une progressive reprise de confiance	314
6.3.3. Les trajectoires du dire et les représentations sociales.....	315
6.4. Parcours d’émancipation par la reconversion professionnelle.....	317
6.4.1. VIH et rythme d’activité	317
6.4.2. Vision du travail.....	319
6.4.3. Les capacités libérant la dicibilité.....	320
6.5. Les parcours des « experts d’expériences »	321
6.5.1. L’acquisition de compétences sur les droits	321
6.5.2. Les modalités d’insertion dans l’espace associatif	323
6.5.3. Trois types d’experts d’expériences.....	325
Conclusion	331
 Conclusion Partie II	 334
 Conclusion générale	 335
Leçons de l’accompagnement associatif vers l’emploi	336
Une articulation réfléchie entre méthodes	340
Pistes épistémologiques : les savoirs associatifs et expérientiels porteurs de connaissances.....	342
 Bibliographie.....	 345
Table des matières	373
Table des illustrations	378
 Annexes	 379
Annexe n°1 : Profils des personnes interviewées.....	380
Annexe n°2 : Guides d’entretiens et d’observations	386
Annexe n°3 : Collecte des données.....	394
Annexe n°4 : La méthode <i>Alceste</i>	401

- Table des illustrations -

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU N°1 : VARIABLES EXPLICATIVES	46
TABLEAU N°2 : MODELE <i>PROBIT</i> ORDONNE « EN NIVEAU »	46
TABLEAU N°3 : MODELE <i>PROBIT</i> ORDONNE AUTOREGRESSIF	47
TABLEAU N°4 : TABLEAU RECAPITULATIF DES LOGIQUES ET DES METHODES	61
TABLEAU N°5 : LE CLASSEMENT DES ASSOCIATIONS PAR LES ACTEURS	169
TABLEAU N°6 : CLARIFICATION DU CLASSEMENT DES ASSOCIATIONS	170
TABLEAU N°7 : UN CONFLIT DE REGLES.....	210
TABLEAU N°8 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES DE LA CLASSE 1 (T1-33 %-935 UCE) ET DE LA CLASSE 2 (T2-33 %-1298 UCE)	268
TABLEAU N°9 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES DE LA CLASSE 2 (T1-21 %-605 UCE) DE LA CLASSE 4 (T2-35 %-1709 UCE)	274
TABLEAU N°10 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES DE LA CLASSE 1 (T2-18 %-881 UCE) ET DE LA CLASSE 3 (T2-21 %-1013 UCE)	284
TABLEAU N°11 : VARIABLES SOCIOECONOMIQUES SPECIFIQUES DE LA CLASSE 3 (T1-46 %-1311 UCE)	288
TABLEAU N°12 : CATEGORISATION DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES D'ACCES A L'EMPLOI	306

LISTE DES SCHÉMAS

SCHEMA N°1 : LA PRISE EN CHARGE GLOBALE DANS L'ASSOCIATION	93
SCHEMA N°2 : DYNAMIQUE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ENTRE LES ASSOCIATIONS	179
SCHEMA N°3 : L'ESPACE ASSOCIATIF COMME SUPPORT D'ACTIVITES ET DE PARCOURS	192
SCHEMA N°4 : LE COUPLAGE REGLE / INSTITUTION – COMPORTEMENTS EN RELATION	242
SCHEMA N°5 : LE COUPLAGE DE LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI INSTITUEE.....	243
SCHEMA N°6 : DEUX ESPACES D'ACTION	246
SCHEMA N°7 : DENDROGRAMME CORPUS T1.....	265
SCHEMA N°8 : DENDROGRAMME CORPUS T2.....	266

LISTE DES PHOTOS

PHOTO N°1 : PARC DU COLLECTIF INTER-ASSOCIATIF	163
PHOTO N°2 : LE PROJET ECO-CONSTRUCTION.....	193

ENCADRÉ

ENCADRE N°1 : CARACTERISTIQUES DES CLASSES CALCULEES DES CORPUS T1 ET CORPUS T2.....	262
--------------------------------------------------------------------------------------	-----

- Annexes -

Annexe n°1 : Profils des personnes interviewées

Profils de 12 salariés ou prestataire de l'association T1

Fonction / Contrat	Age / Genre	Ancienneté dans la lutte contre le sida	Ancienneté dans la structure	Trajectoire professionnelle antérieure
Directeur CDI Temps partiel	37 ans Homme	20 ans	6 ans	Educateur spécialisé – Réduction des risques
Chargé de projet emploi formation CDI Temps partiel	41 ans Homme	18 ans	2 ans	Formateur – AIDES Directeur association de lutte contre sida et de réduction des risques
Assistante Sociale CDI Temps partiel	30 ans Femme	3 ans	1 mois	Accompagnatrice à AIDES Secteur associatif
Assistante de direction CDI Temps partiel	34 ans Femme	4 ans	4 ans	Secteur de la lutte contre les discriminations
Masseur-2 Prestataire indépendant	33 ans Homme	7 ans	7 ans	Secteur des soins corporels
Masseur-1 Prestataire indépendant	59 ans Homme	20 ans	12 ans	Cadre dans le secteur bancaire
Psychologue CDI Temps partiel	32 ans Femme	12 ans	8 ans	Psychothérapeute libérale
Psychologue Stage	25 ans Homme	1 an et demi	1 an et demi	Formation universitaire psychologie

Fonction / Contrat	Age / Genre	Ancienneté dans la lutte contre le sida	Ancienneté dans la structure	Trajectoire professionnelle antérieure
Médiatrice de santé CDI Temps partiel	31 ans Femme	5 ans	5 ans	Secteur sport et culture
Musicothérapeute Prestataire indépendante	33 ans Femme	9 ans	4 ans	Thérapeute et secteur culturel
Sophrologue Prestataire indépendante	44 ans Femme	20 ans	2 ans	Volontaire à AIDES Directrice de développement dans une société immobilière
Chargée d'accueil - secrétariat	Entre 40 et 45 ans Femme	11 ans	11 ans	Secrétariat

Profil des 6 personnes accompagnées par l'association T1

	Age / Genre	Ancienneté du suivi	Dispositifs	Remarques et projection dans l'emploi
N°1	43 ans Femme	Pas de suivi régulier – ancien usager	AAH	Bénévole, responsable d'un groupe femme d'une autre association de lutte contre le sida Pas de projection dans l'emploi
N°2	39 ans Femme	Moins d'un an	Demande de RQTH en cours Hébergement en appartement de coordination thérapeutique	Projection d'emploi difficile. Période post-incarcération et sans-abrisme. Période post-sevrage-toxicomanie.
N°3	41 ans Femme	5 ans	En emploi - pension d'invalidité 1 ^{ère} catégorie	Reconversion professionnelle pour un emploi à temps partiel Formation de conseil conjugal
N°4	51 ans Femme	12 ans	Retraite Pension d'invalidité	Reconversion professionnelle (ancienne infirmière) pour complément de ressource. Bénévole
N°5	63 ans Homme	12 ans – ancien usager	Retraite	Ancien cadre secteur bancaire Ancien usager passé administrateur puis président de l'association Bénévole
N°6	39 ans	Moins d'un an	Demandeur d'emploi RQTH	Projet de reconversion professionnelle par la formation qualifiante

Profils de 20 salariés du collectif associatif T2
(âge, fonction, dispositifs, ancienneté, expérience antérieure)

Fonction & Genre	âge	ancienneté dans la structure	Dispositifs	Passé professionnel
Aide cuisine -1 (M)	44 ans	1,5 ans	RQTH - CAE	Restauration - chef de rang
Aide cuisine - 2 (M)	40 ans	2 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Doctorant biologie, Danseur
Documentaliste (F)	39 ans	1 an	RQTH - contrat de professionnalisation	secteur de la vente - comptabilité
Chargée d'accueil - 1 (F)	49 ans	1,5 ans	RQTH - CAE	Responsable d'un restaurant
Chargé de mission animation pédagogique (M)	33 ans	1,5 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Animateur - environnement
Chargé des travaux (M)	37 ans	2 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Plaquiste
Chef de cuisine	21 ans	3 ans	Contrat jeune en entreprise - CDI	CAP Restauration
Adjointe administrative (F)	21 ans	3 mois	CAE Passerelle	BTS
Comptable (F)	55-60 ans	2 ans	CAE	Comptable en groupement d'employeur
Chargé de communication (M)	45 ans	2 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Entreprise de rénovation navale

Fonction & Genre	âge	ancienneté dans la structure	Dispositifs	Passé professionnel
Ancienne chargée de projet (F) (sortie)	36 ans	3 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Secrétariat médical en radiologie
Chargé de projet (M)	42 ans	1 an	RQTH - Contrat de professionnalisation	Responsable d'agence immobilière
Chargé de projet (M)	46 ans	1 an	RQTH - CAE	Electricien éclairagiste
Responsable Travaux (M)	49 ans	1,5 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Entreprise d'éclairage de panneaux publicitaires
Informaticien (M)	45 ans	1,5 ans	RQTH - CAE	Ambulancier
Graphiste Webmaster (F)	37 ans	4 ans	CDI - Contrat de professionnalisation	Graphiste indépendante
Chargé de projet (M)	24 ans	6 mois	CAE Passerelle	Animateur Centre social FJT
Jardinier (M)	45 ans	1,5 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation	Peintre en bâtiment
Chargée des ressources humaines	43 ans	1,5 ans	RQTH - Contrat de professionnalisation - AAH	Femme au foyer
Chargée d'accueil - 2	41 ans	3 mois	CAE	Assistance commerciale

Profils de 10 « responsables » représentants associatifs du collectif associatif T2

Fonction & Genre	âge	ancienneté dans la lutte contre le sida	ancienneté dans la structure	passé professionnel
Présidente / Groupement associatif (F)	52 ans	25 ans	6 ans	Infirmière Formatrice
Directeur (M)	27 ans	5 ans	5 ans	cadre - industrie automobile
Ancien directeur (M)	47 ans	6 ans	6 ans	chef d'entreprise informatique
Responsable Cuisine (F)	60 ans	3 ans	3 ans	Enquêtrice pour l'INSEE fruit légume marché vendeuse électroménager
Responsable Eco-construction (M)	27 ans	2,5 ans	2,5 ans	Etudiant Master 2 Gestion des espaces naturels
Ancien coordinateur (M) (sortie)	28 ans	5 ans	5 ans	Etudiant - BTS Gestion
Responsable - adjointe Cuisine (F)	52 ans	5 ans + 20 ans / relations amicales	5 ans	Moniteur Educateur en IME
Conseiller socio-professionnel 1 (M)	25 ans	3 ans	1,5 ans	Etudiant - syndicalisme étudiant
Conseiller socio-professionnel 2 (M)	36-37 ans	2 ans	1,5 ans	Accompagnant structure handicap
Président de l'association d'économie solidaire (M)	60 ans	25 ans	6 ans	Travailleur social

Annexe n°2 : Guides d'entretiens et d'observations

I. GUIDE D'ENTRETIEN ACCOMPAGNANT

Date :

Présentation brève du cadre de l'étude & de ses objectifs...

Indicateurs

Age :

Sexe :

Ancienneté dans le champ de la lutte contre le sida :

Ancienneté dans la structure :

Intitulé du poste occupé :

Votre travail / Accompagnement

- Quelles sont vos missions? Quelles sont les caractéristiques de votre emploi / profil de poste?
- Comment êtes vous arrivé au poste que vous occupez actuellement? Par quel mode de recrutement ?
- Après quel parcours et quelles réflexions êtes-vous arrivé à travailler dans une structure d'accueil et d'accompagnement de personnes touchées par le VIH?
- Très concrètement, quel type de problèmes avez vous à résoudre dans l'exercice de votre métier ?
- Selon vous, quelles sont les principales compétences qu'il faut développer pour travailler dans ce type de structure?

Valeurs

- Quelle approche avez vous de la lutte contre le sida et quels sont les moyens à mettre en œuvre d'après vous pour renforcer / participer à cette lutte?
- Quelles sont selon vous les valeurs partagées du « secteur » de la lutte contre le sida ?
- Vous sentez vous militant ? Si oui, comment qualifiez vous votre militance ? Participez vous à des actions nationales de lutte contre le sida, à des manifestations, autres ?
- Quelle frontière accordez vous entre votre vie privée et votre vie professionnelle ?

La structure associative

- Ses missions
- Ses spécificités
- Les ateliers
- Pour quels résultats ? Directs ou Indirects ?

- Comment améliorer les actions et leur impact?

L'emploi des personnes séropositives

- Quelles sont les caractéristiques des publics que vous accompagnez ?
- Chaque situation est-elle singulière ou il y a-t-il des caractéristiques communes du public que vous accompagnez (mis à part l'infection au VIH, VHC ou une autre maladie chronique) ?
- Décelez vous une différence entre des personnes infectées par les VIH ou le VHC et les personnes touchées par une autre pathologie chronique ?
- Comment qualifieriez vous les freins d'accès à l'emploi des personnes que vous accompagnez ? Quelles sont les demandes que vous avez à traiter ? Quels souhaits sont exprimés par les personnes accueillies ? Emploi ? Problématiques sociales ? Addiction ? Soins du corps ?

Discrimination

- Vous a-t-on signalé des cas discriminatoires dans l'expérience vécue des personnes accompagnées ?

Spécificité

- Le VIH est-il selon vous une maladie chronique spécifique par rapport à d'autres maladies chroniques ?

Les situations rencontrées par les personnes.

- Comment qualifieriez vous en quelques mots, ces différents rapports de la personne que vous accompagnez et/ou accueillez ?
- le rapport à la maladie.
- le rapport à l'emploi.
- le rapport à la vie, à la société ?

Partenariats - Dispositifs - Action publique

Soins

- Quelles sont les relations mises en place entre les structures de soins, hôpitaux et votre structure ?
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quels sont les apports de ces relations dans la construction de parcours professionnels des personnes que vous accompagnez ?
- Quels sont les freins à la mise en place de ces relations partenariales ?

Action Sociale

- Quelles sont les relations partenariales avec d'autres structures sociales ou médicosociales que vous entretenez ? Avec d'autres associations de lutte contre le Sida ?
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quels sont les apports de ces relations dans la construction de parcours professionnels des personnes que vous accompagnez ?

- Quels sont les freins à la mise en place de ces relations partenariales ?

Emploi : Quelles sont les relations partenariales...

- **Avec le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique ?**
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quels sont pour vous, les apports possibles de relations partenariales avec les SIAE ?
- Quel regard portez vous sur les Structures d'Insertion par l'Activité Economique ?
- Quels sont les apports de ces relations dans la construction de parcours professionnels des personnes que vous accompagnez ?
- Quels sont les freins à la mise en place de ces relations partenariales ?

- Avec les employeurs classiques ?
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quels sont les apports de ces relations dans la construction de parcours professionnels des personnes que vous accompagnez ?
- Quels sont les freins à la mise en place de ces relations partenariales ?

- **Avec les employeurs du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire ?**
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quel regard portez vous sur le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire ?
- Quels sont les apports de ces relations dans la construction de parcours professionnels des personnes que vous accompagnez ?
- Quels sont les freins à la mise en place de ces relations partenariales ?

- **Avec le secteur du Handicap ?**
- Relation entre structures
- Relation entre individus
- Quelles relations partenariales développez vous avec les MDPH, le réseau Cap Emploi ?
- Quelles seraient vos préconisations afin de faciliter la prise en compte du VIH comme situation de handicap en tant que maladie chronique ?
- Quels sont les freins ressentis par les personnes par rapport au fait de qualifier le VIH comme Handicap ?
- Quels sont les obstacles signalés par le champ du handicap ?

Au niveau global : relation institutionnelles et militantisme

- Quel regard portez vous sur l'engagement des pouvoirs publics dans la lutte contre le sida ?
- Comment qualifieriez vous les relations entre le champ de la lutte contre le sida et les pouvoirs publics ?
- Entre les institutions et les associations
- Entre les individus

- Quel regard portez vous sur l'impact de la militance de la lutte contre le sida sur l'évolution des politiques publiques en terme de santé publique et d'action sociale ?

Pratiques d'accompagnement & droits des usagers

- Quelle place laissez vous à la parole des usagers dans votre structure ?
- Espace individuel ?
- Espace collectif ?
- Quel regard portez vous sur la volonté des pouvoirs publics à intégrer aux délibérations sur les dispositifs la participation des usagers ?
- Quel droit à la parole détient selon vous une personne dans le processus d'accompagnement ?
- Dans le cas de la mise en place effective de dispositifs d'accompagnement des personnes souffrant de maladies chroniques et particulièrement du VIH, quel est pour vous l'intérêt d'y intégrer la participation des usagers ?

Remarque générale ?

Avez-vous apprécié de répondre à l'ensemble de ces questions ?

Merci

II. GUIDE D'ENTRETIEN ACCOMPAGNÉ

Date :

Présentation brève du cadre de l'étude & de ses objectifs...

Indicateurs :

- Age :
- Sexe :
- Situation familiale :
- Traitement :
- Modalité d'entrée dans le suivi :
- Comment êtes vous entré en contact avec l'association ?
- Quel accompagnement vous a-t-il été proposé ?
- Parcours global ?
- Quelles sont les personnes que vous avez rencontrées dans vos démarches en cours ?

Vis-à-vis de l'emploi :

- Quelle est votre situation aujourd'hui vis-à-vis de l'emploi ? Avez-vous un emploi ?
- Quel parcours professionnel avez-vous ?
- Avez-vous rencontré dans votre trajectoire professionnelle des obstacles dus à la maladie ?
- **Question pour les personnes rencontrées dans sur le deuxième terrain :** Comment êtes vous entré dans le collectif associatif ? Êtes vous passé par des SIAE ? Cette organisation vous permet-elle de trouver votre place ?

Vis-à-vis de la discrimination :

- Pensez vous que vous avez déjà été victime de discrimination ? Par rapport à quoi ?
- Avez-vous eu à souffrir du regard d'autrui, de jugements de valeurs, sentis ou affirmés, lié à votre maladie ?

Vis-à-vis du Handicap :

- D'après vous, le VIH ou la pathologie dont vous souffrez constituent-t-ils pour vous un handicap dans votre vie ou dans votre travail ?

Revenu :

- Quelles sont aujourd'hui vos sources de revenu ?
- Que connaissez vous aux différentes allocations existantes aujourd'hui ?
- Quel lien entretenez vous avec les différents dispositifs handicap aujourd'hui ?

Avant VIH / après VIH

- Quel est aujourd'hui le regard que vous portez sur votre trajectoire, avant et après la connaissance de votre maladie ?

Rapports familiaux

- Mode d'habitat ?
- Vivez vous seul ou en couple ? Ou avec qui ?

Relation aux associations

- Quelles relations entretenez vous avec les associations de lutte contre le sida ?
- Comment jugez vous l'accompagnement proposé par les associations de lutte contre le sida ?

Relation au militantisme

- Quelles relations entretenez vous avec les actions militantes de la lutte contre le sida ? Avec des militants ?

Relation au travail et à l'emploi

- Quelles relations entretenez vous avec le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Maison de l'Emploi, AFPA) ?
- La problématique de l'emploi vous semble t-elle une problématique possible pour vous ?
- Pensez vous que le travail est source de bien être ?
- Quel est votre rapport au travail ?

Rapport au médecin ou à l'hôpital (rapport au soin) :

- Quel rapport entretenez vous avec votre médecin traitant et ou votre médecin hospitalier ? Avec d'autres type de personnel médical ?

Rapport à l'intervention sociale

- Quelles relations entretenez vous avec des structures d'aides sociales ou d'intervention sociale ?

Rapport aux employeurs (classiques, IAE, ESS)

- Quelle type de relation entretenez vous avec vos employeurs ou employeurs potentiels ?

Pour les personnes en situation d'emploi :

- Quel poste occupez vous actuellement ?
- Ce travail vous plaît il, ce poste vous plaît il ? Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail ? Le moins ?
- Si vous suivez un traitement, percevez vous des difficultés occasionnées par ce traitement assurer votre travail ?
- Bénéficier vous d'un aménagement de temps de travail ?

- Quels sont les besoins, en terme de maintien dans l'emploi, que vous avez ressentis ou que vous ressentez aujourd'hui ? En quoi pensez vous que l'infection au VIH peut elle être un frein à l'accès à l'emploi ?
- Le travail est il pour vous source de bien être ?

Avec la médecine du travail ?

- Avez-vous révélé au médecin du travail votre pathologie ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi
- Quel rôle selon vous détient le médecin du travail ?

Regard subjectif :

- Quel regard portez vous sur la lutte contre le sida et les associations de lutte contre le sida aujourd'hui
- Quel regard porte t-on d'après vous sur soi, sur sa maladie, lorsque l'évolution de son état de santé et de son énergie permettent un retour à une activité professionnelle ?

Prise en compte de la parole des personnes

- Quel droit à la parole détenez vous quand vous vous adressez à un service (Pôle Emploi, Médecin, Sécurité Sociale, Association, Cap Emploi) ?
- Où vous sentez-vous écouté ?

Projection

- Comment vous projetez vous dans l'avenir ? Que voyez-vous pour après ?

Remarque générale sur l'histoire individuelle

Avez-vous apprécié de répondre à l'ensemble de ces questions ?

Merci

III. GRILLE D'OBSERVATION DES SITUATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Date :

Sexe :

Age :

	Parcours – expérience	Ressources : prestation ou allocation	Traitement	Confiance / valorisation	Bilan / évolution
Emploi					
Hors Emploi					
Distance à l'emploi : Obstacle au maintien à l'emploi					
Contacts : - lutte contre le sida - soin - social - handicap					

Accompagnant

- Quels techniques, outils de l'accompagnant ?
- Quelle rationalisation de l'accompagnement ?
- Quelle formalisation du suivi ?

Accompagné

- Réactions de l'accompagné dans la relation d'accompagnement.
- Effets...
- Place de la parole de l'accompagné

Formes des interactions entre acteurs de la relation d'accompagnement :

Remarques :

Annexe n°3 : Collecte des données

I. Deux terrains de recherche

Les deux monographies sont construites en s'appuyant sur deux terrains d'enquête : une association de lutte contre le sida (T1) et un collectif inter-associatif d'insertion (T2).

T1 se situe dans une ville intermédiaire du sud de la France. Cette association de lutte contre le sida est créée en 1997 à l'initiative d'un psychologue. Elle a pour objet d'accompagner les personnes vivant avec le VIH et/ou le VHC dans une démarche globale d'amélioration de leur qualité de vie. Association de professionnels, la structure emploie 14 intervenants salariés ou prestataires qui interviennent auprès de leur public sur plusieurs dimensions. L'association s'appuie sur un réseau de bénévoles formés qui organisent des activités et des sorties à l'extérieur de l'association. Les services proposés aux personnes accueillies sont de l'ordre du soutien psychologique, du soutien social, du massage, du conseil en nutrition, des activités physiques adaptées, de l'éducation thérapeutique et de l'accompagnement vers l'emploi et la formation. L'axe de travail sur la thématique du retour et du maintien à l'activité professionnelle a été mis en place en 2007 et s'est développé en ayant recours à des opérateurs économiques externes afin de construire des parcours d'accès à l'emploi des PvVIH accompagnées.

T2 se situe en zone périurbaine d'une ville de l'ouest de la France. Ce collectif inter-associatif a été créé en juin 2005 par des professionnels de la lutte contre le sida rejoints par des personnes impliquées dans des engagements diversifiés. Ce collectif inter-associatif a été créé au départ sur la base de trois associations dont une association de lutte contre le sida. Le collectif inter-associatif regroupe en 2010 quinze associations. Les associations fondatrices sont les employeurs des 42 salariés comptés dans l'effectif global du collectif inter-associatif en 2010. Celui-ci développe des activités économiques de l'ordre de la restauration biologique, du service traiteur, de l'animation pédagogique autour de l'énergie renouvelable, du commerce équitable et de l'éco-construction. Le collectif inter-associatif internalise des activités économiques dans le but de construire des parcours d'accès à l'emploi en son sein. Faute de financement suffisant à la pérennisation de son modèle économique, le collectif inter-associatif a fermé ses portes le 12 juillet 2012. Des associations ont cependant émergé de cette dynamique et poursuivent ce chemin, en quête d'une nouvelle structuration. Le collectif inter-associatif a durant 7 ans développé des activités économiques liées au développement durable et à l'économie solidaire dans une logique de construction de parcours d'accès à l'emploi durable par l'accès à la formation qualifiante.

II. Collecte des données

Le recueil de données qualitatives a été permis par l'immersion dans ces deux structures durant deux mois, en septembre et octobre 2009 pour la première (T1) et en septembre et octobre 2010 pour la seconde (T2). Durant ces deux périodes, nous étions au quotidien dans les deux structures associatives. L'observation participante et non participante, l'interaction avec les équipes dans des cadres formels et informels ont contribué à constituer un matériau riche. Les données collectées au moment du premier terrain de recherche ont informé les données issues du second terrain de recherche. De la même manière, les entretiens menés hors de ces deux périodes de terrain furent conditionnés par les premières analyses des matériaux issus de T1 et T2.

La première monographie est basée sur l'analyse de dix-huit entretiens semi-directifs d'une heure et demie en moyenne menés auprès de douze professionnels salariés ou prestataires de l'association, de quatre PvVIH, d'une personne infectée par le VHC et d'une personne souffrant d'une autre pathologie, accompagnées ou ayant été accompagnées par l'association.

Monographie 1 – Entretiens

Professionnels salariés	7
Professionnels prestataires	4
Stagiaire	1
PvVIH	4
PvVHC	1
Personne concernée par une autre pathologie	1
Total	18

Parmi ces 18 personnes interviewées :

- Parmi les professionnels (stagiaire compris), 7 sont des femmes et 5 sont des hommes.
- Parmi les personnes accompagnées, 5 sont des femmes et 1 personne est un homme (il s'agit d'un ancien usager de l'association, aujourd'hui

président de l'association). Les usagers actuels de l'association interviewés sont donc 5 femmes.

La seconde monographie s'appuie sur l'analyse de trente-quatre entretiens semi-directifs d'une heure et demi en moyenne menés auprès de différents types d'acteurs : un administrateur, vingt-huit salariés dont huit PvVIH et huit personnes concernées par une autre pathologie, deux bénévoles dont une PvVIH et une personne infectée par le VHC et trois partenaires institutionnels (Cap Emploi, Mission Locale et Communauté d'Agglomération).

Monographie 2 - Entretiens

Administrateur	1
Salariés (pas de pathologie connue)	12
Salariés PvVIH	8
Salariés concernés par une autre pathologie	8
Bénévole PvVIH	1
Bénévole PvVHC	1
Partenaires institutionnels	3
Total	34

- Les trois partenaires institutionnels interviewés sont des hommes.
- Parmi les 31 autres personnes interviewées, salariés, bénévoles, administrateur, 12 sont des femmes et 19 sont des hommes.

Des entretiens complémentaires ont été menés afin de recueillir des données concernant l'insertion par l'activité économique d'une part et concernant l'histoire générale de la thématique du VIH / sida et de l'emploi d'autre part.

Ainsi, des acteurs du monde de l'insertion par l'activité économique ont été rencontrés lors d'entretiens durant entre une heure et deux heures en juin, juillet et août 2010. 4 personnes ont été rencontrées dans ce cadre : 2 en région parisienne,

1 en Bretagne et 1 en Rhône Alpe. Parmi ces 4 personnes, 3 sont des hommes et 1 est une femme.

Une actrice de la lutte contre le sida, salariée d'une importante association de lutte contre le sida a été interviewée afin de recueillir des données complémentaires susceptibles de réviser les premières analyses des terrains en juillet 2012, concernant l'histoire institutionnelle de la thématique VIH et emploi.

Suivant la même optique, un des fondateurs et administrateur d'une des structures associatives étudiées (T2) a été interviewé lors d'un long entretien en août 2012 (3 heures).

Enfin, deux entretiens menés 6 ans auparavant constitue un apport exploratoire à la thématique de recherche abordée : il s'agit d'entretiens menés en 2006 dans le cadre d'un mémoire de master 2. Le premier entretien (avril 2006) a été mené auprès d'un homme d'une cinquantaine d'années. Cet entretien aborde les questions du VIH et de l'Emploi de manière spécifique, dans la mesure où la personne interviewée est elle-même concernée par le VIH et occupe le poste de conseiller socio-professionnel dans une structure de réadaptation professionnelle en direction des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de son métier, cette personne a participé à un programme dont le but est l'accompagnement des PvVIH vers l'emploi. Le deuxième entretien (janvier 2006) a été mené auprès d'un homme d'une quarantaine d'année, vivant avec le VIH et le VHC et ayant le projet de créer une entreprise d'insertion dont une partie des salariés sont concernés par le VIH. Cette entreprise d'insertion dont il fut le directeur a vu le jour en 2007 et a fermé en 2011. Les précieux matériaux recueillis à cette période constituent des éléments qui ont équipé l'analyse des matériaux collectés en T1 et T2.

Entretiens complémentaires :

Acteurs insertion par l'activité économique	4	juin, juillet, août 2010
Acteur associatif / Lutte contre le sida	1	juillet 2012
Fondateur, acteur associatif T2	1	août 2012
Acteur IAE & VIH	1	janvier 2006
Acteur Emploi & VIH, PvVIH	1	avril 2006
Total	8	

Les grilles d'entretiens utilisées lors des deux principaux terrains de recherche ont été les mêmes, l'une construite en vue des entretiens avec les personnes accompagnées par et dans les associations, l'autre construite en vue des entretiens avec les personnes accompagnantes des associations. Les partenaires du deuxième terrain de recherche ont été interviewés sur la base d'une grille d'entretien spécifique qui cherchait à interroger les perceptions de ces acteurs vis à vis de la structure associative étudiée et de son évolution. Les entretiens des 4 acteurs de l'insertion par l'activité économique ont été menés à partir de la même grille d'entretien spécifique qui interrogeait l'histoire des structures qu'ils dirigent ou qu'ils avaient dirigées. Les deux entretiens complémentaires menés avec un acteur associatif d'une importante association de lutte contre le sida en France et avec l'un des fondateurs de la structure associative T2 ont été menés à partir de deux grilles d'entretien différentes préalablement construites en fonction des résultats obtenus dans le travail d'analyse des premiers matériaux. Enfin, les grilles d'entretien supports aux entretiens menés en 2006 furent des grilles d'entretien centrées sur la question de la spécificité du rapport entre le VIH et l'emploi.

60 entretiens au total constituent l'ensemble des données qualitatives présentant le principal matériel de cette recherche.

L'accord des personnes interviewées a été demandé préalablement à chaque entretien pour l'enregistrement audio des entretiens. Les 60 personnes interviewées dans ce cadre ont toutes accepté que l'entretien soit enregistré tout en s'assurant que nous veillerions aux respects des principes de confidentialité des données. Les données appuyant nos analyses et extraites des entretiens sont donc anonymisées, ainsi que les structures associatives étudiées.

L'ensemble des entretiens menés a été enregistré puis retranscrit intégralement.

- 33 entretiens ont été retranscrits par une entreprise spécialisée à qui cette tâche a été sous-traitée. Les principes de confidentialité ont également pu être vérifiés, en accord avec cette entreprise.
- 27 entretiens ont été retranscrits par l'investigateur de la recherche.

Annexe n°4 : La méthode *Alceste*

I. Les étapes de la méthode *Alceste*

Les deux corpus de texte traités par le logiciel *Alceste* sont constitués des 18 entretiens menés dans l'association de lutte contre le sida pour le corpus T1 et des 31 entretiens menés dans le collectif inter-associatif pour le corpus T2.

Les différentes étapes de la méthode *Alceste* sont détaillées ci-dessous :

1. La segmentation du corpus :

Tout d'abord, le corpus est segmenté en plusieurs segments de texte (UCE). Ce découpage contient une part d'arbitraire. Un certain nombre de critiques est adressé à la méthode *Alceste*, tout particulièrement sur le caractère arbitraire de la segmentation des corpus. Dans ces critiques, le logiciel apparaît comme une boîte face à laquelle l'utilisateur a peu de prise²⁴⁵.

2. La réduction du vocabulaire :

Alceste opère une réduction du vocabulaire pour lister les mots pleins qui vont être pris en compte dans l'analyse. Le logiciel établit cette liste en fonction des racines des mots et des autres mots qui peuvent leurs être associées. « *Il s'agit de regrouper tous les mots ayant de « fortes chances » d'être liés sémantiquement, en les réduisant à leur racine commune.* » (Reinert, 1986, p.475). Dans cette optique, l'analyse s'attache à rendre compte de l'organisation du discours à partir de la structuration des mots qui « *« mémorise » (les) conditions de (sa) production* » (Reinert, 1993, p.9). En ce sens, chaque mot plein indique la trace d'un usage de l'individu qui l'a formulé.

²⁴⁵ Voir par exemple : DALUD-VINCENT M., 2011, « *Alceste* comme outil de traitement d'entretiens semi-directifs : essai et critiques pour un usage en sociologie », *Langage et société*, 2011/1, n°135, p.9-28 et JENNY J., 1999, « Pour engager un débat avec Max Reinert, à propos des fondements théoriques et des présupposés des logiciels d'analyse textuelle », *Langage et société*, n°90, pp.73-85.

3. La double classification descendante hiérarchique (CDH) :

Alceste dresse un tableau à double entrée dans lequel on a, en colonne, chaque mot plein identifié et, en ligne, chaque UCE. Sur la base de ce tableau de données, *Alceste* procède à une CDH par un calcul d'opposition / similitude et de présence / absence de chaque mot plein dans chaque UCE. L'opération de CDH consiste à identifier les ensembles d'UCE qui maximisent leurs oppositions, c'est à dire leur Khi2 des marges (Geka, Dargentas, 2010, p.113). L'opération est répétée jusqu'à ce qu'aucune subdivision de soit pertinente en terme de maximisation de l'opposition. L'analyse standard d'*Alceste* procède à une CDH double : la première CDH prend en compte des UCE contenant 10 mots pleins et la deuxième CDH prend en compte des UCE contenant 12 mots pleins. Finalement, dans la stabilisation des classes, *Alceste* ne prend en compte que les UCE qui appartiennent aux mêmes classes dans les deux classifications. Afin que ces classes de langage soient considérées comme significatives et stables, il est nécessaire qu'un nombre suffisant d'UCE soit pris en compte dans la double CDH. On considère par convention qu'une proportion supérieure ou égale à 70 % des UCE classées est un seuil suffisant pour prendre en compte une stabilité des classes calculées.

4. La présentation des résultats :

Les résultats d'*Alceste* consistent en un dendrogramme présentant les relations entre les classes stabilisées ainsi que les mots pleins et les variables socioéconomiques qui leur sont associées par ordre de Khi2 décroissant. Ils indiquent également les entretiens types qui y ont une présence significative. Le logiciel indique aussi quelles UCE sont les plus significatives des classes. *Alceste* fournit enfin des graphiques de l'Analyse Factorielle des Correspondances entre les classes de langage ainsi que des réseaux de mots pleins en fonction de leur distance et de leur liaison les uns aux autres calculées par leur Khi2 des marges.

II. Préparation du corpus

Voici un exemple d'Unité de Contexte Initial tel qu'elle a été formalisée par une ligne étoilée dans le corpus. L'UCI n°4 apparaît ainsi dans le corpus T2 :

***S_K *Cat_Accept *Anc_[5-10] *Ancs_[5-10] *Ct_CDI *A_[25-30] *G_M
*P_z *n_KPM7**

Cet entretien concerne un homme, appartenant à l'association d'économie solidaire de la structure T2, depuis au moins 5 ans et depuis moins de 10 ans, étant engagé dans la lutte contre le sida depuis au moins 5 ans et depuis moins de 10 ans, en Contrat à Durée Indéterminé, âgé entre 25 et 30 ans, ne souffrant d'aucune pathologie connue et étant compris dans la catégorie des « accompagnants ».

Les corpus textuels sont donc composés de 18 lignes étoilées de ce type dans le corpus T1 et de 31 lignes étoilées dans le corpus T2.

- Chaque UCI est attachée à la structure dans laquelle l'entretien a été mené. Cette variable a été introduite ainsi : S_E (T1) et S_K (T2).
- Les individus sont distingués en fonction leur rôle dans l'organisation associative, selon qu'ils appartiennent à la catégorie « accompagnants » ou « accompagnés » : Cat_Accept et Cat_Acpe. Cette variable est associée aux individus en fonction de leur place dans l'organisation, selon que la personne soit considérée comme usager de l'association (T1) et salarié en parcours (T2) ou qu'elle soit considérée comme faisant partie des professionnels permanents de l'organisation (T1) ou des responsables accompagnants, administrateurs ou salariés (T2).
- La catégorie d'accompagnant ou d'accompagné est liée au type de contrat de travail occupé par les personnes (contrat aidé ou contrat de droit commun) et à la RQTH : Ct_CDI, Ct_CA (Contrat Aidé), Ct_CDDTH (Contrat à Durée Déterminée et Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Dans le cas de personnes simplement suivies dans les structures sans y être salariées, la variable a été notée : Ct_SUIV.

- Chaque UCI a été associée à l'ancienneté dans la structure : Anc_[n-n+5].
- Chaque UCI a été associée à l'ancienneté de la personne dans le champ de la lutte contre le sida : Ancs_[n-n+5].
- L'âge de la personne a été noté sur une tranche d'âge de 5 ans : A_[n-n+5].
- Le genre a également été renseigné : G_M (masculin) ou G_F (féminin).
- La variable concernant la pathologie a été attribuée à chaque UCI, dans le cas où la pathologie est connue par l'enquêteur: P_z, dans le cas où aucune pathologie n'est connue par le chercheur, P_v, dans le cas où la personne est concernée par le VIH et P_h dans le cas où la personne est concernée par une autre pathologie.
- Enfin, chaque entretien a été codé. Le code attribué à chaque entretien permet d'identifier l'individu. Ce code a été renseigné pour chaque UCI par n_code.

III. Codage des corpus d'*Alceste*

Code	Variable
S	Structure : S_E (T1) ; S_K (T2)
Cat	Catégorie Accpt - Accompagnant Accpe - Accompagné
Anc	Ancienneté dans la structure 0-1 an 1 an - 5 ans 5 ans - 10 ans 10 ans - 15 ans
Ancs	Ancienneté dans la lutte contre le sida 0-1an 1 an - 5 ans 5 ans - 10 ans 10 ans - 15 ans 15 ans - 20 ans 20 ans - 25 ans
Ct	Type de contrat CDI CDD IND (indépendant) CA : Contrat Aidé (avec plusieurs types, à voir) STG (stage) BEN (Bénévole) CDI TH : CDI RQTH CDD TH : CDD RQTH CA TH : Contrat aidé RQTH APP : Apprentissage SUIV = suivi extérieur
P	Pathologie z : aucune identifiée et/ou révélée v : VIH ou VIH/VHC h : autre pathologie

A	<p>Tranches d'âge</p> <p>15-20 ans</p> <p>20-25 ans</p> <p>25-30 ans</p> <p>30-35 ans</p> <p>35-40 ans</p> <p>45-50 ans</p> <p>50-55 ans</p> <p>55-60 ans</p> <p>60-65 ans</p>
G	Genre : Féminin / Masculin F / M
n	<p>Nom salariés (ex : EBN, KRS4, KCN2, KPD1...)</p> <p>Codage :</p> <p>E : Association de lutte contre le sida (T1)</p> <p>K : Groupement associatif solidaire (T2)</p> <p>KP : Association d'économie solidaire (T2)</p> <p>KR : Association de lutte contre le sida (T2)</p> <p>KC : Association de mutualisation (T2)</p>

L'accompagnement associatif vers l'emploi : le cas des Personnes vivant avec le VIH

Cette thèse propose une analyse socioéconomique de l'accompagnement associatif des Personnes vivant avec le VIH (PvVIH) vers l'emploi en France. Elle étudie la construction de l'accompagnement associatif d'une part et l'inscription des trajectoires d'accès à l'emploi dans l'espace associatif d'autre part. Complétant les approches statistique et biographique de l'accompagnement vers l'emploi en ouvrant la boîte noire de l'accompagnement, elle analyse la relation d'accompagnement construite par l'institution associative à travers deux monographies. S'appuyant sur la théorie institutionnaliste du couplage, l'analyse textuelle du langage des acteurs, réalisée à l'aide du logiciel *Alceste*, identifie la part institutionnelle dans la construction sociale des trajectoires d'accès à l'emploi et montre une tension entre délibération et accès à l'emploi dans la construction de l'accompagnement associatif. L'analyse biographique contextualisée repère les facteurs institutionnels d'échec et de réussite dans l'accès à l'emploi. La libération de la dicibilité et l'acquisition de compétence sur le modèle de l'expertise d'usage facilitent et consolident l'accès à l'emploi quand les difficultés sociales et le regard social sur le VIH/sida le freinent et le fragilisent. Ces analyses montrent que la valeur ajoutée de l'accompagnement associatif vers l'emploi est d'inscrire la relation d'accompagnement dans une dynamique collective en la désindividualisant, en mettant en place des espaces de délibération et en valorisant les savoirs d'expériences. La thèse montre finalement que les institutions associatives sont difficiles à modifier et que les pratiques résistent aux dynamiques de changements institutionnels tout en s'en nourrissant.

The Community support towards employment: the case of People living with Aids

This thesis proposes a socio-economic analysis of the support provided in the associative sector to People living with HIV when looking for a job in France. On the one hand, it studies how the associative support is built and on the other hand how access-to-job paths integrates in the associative landscape. By opening the black box of the social accompanying, it completes the statistical and biographical approaches of support relationship that are built by the associative institution through two monographs. Based on the coupling institutionalized theory, the stakeholders's text analysis - using the software *Alceste* - identifies the institutional part with regards to social construction in the access-to-job paths and shows a tension between deliberation and access-to-job within the associative support construction. The contextualized biographical analysis identifies the institutional factors of failure and access-to-job success. The speakability release and the skills that are acquired with the experience make easier and reinforce the access-to-job when social problems and attitude towards AIDS undermines it. Those analyses show that the associative support towards employment added-value includes the support relationship under collective dynamics by making it less individual, building deliberation arenas and by valuing the experiential knowledge. The thesis finally shows that associative institutions are difficult to modify and that the practises withstand to institutional changes dynamics while get nourished by it.