

Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires

Comment sécuriser les parcours professionnels ?

XIV^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail

éreq

Jean-François Giret

Yvette Grelet

Christophe Laviolle

Joaquim Timoteo

Patrick Werquin

(éditeurs)

RELIEF.22

Échanges du Céreq

juillet 2007

Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires

Comment sécuriser les parcours professionnels ?

XIV^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail

Jean-François Giret

Yvette Grelet

Christophe Laviolle

Joaquim Timoteo

Patrick Werquin

(éditeurs)

Sommaire

Avant-propos	5
<i>Christophe Lavalie et Joaquim Timoteo</i>	
Conférence inaugurale – Concilier flexibilité et sécurité : inscription théorique et enjeux sociétaux	7
<i>Christophe Lavalie</i>	
Atelier 1 – Bifurcations, ruptures, irréversibilités	
Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail.....	27
<i>Claire Bidart, Maria Eugenia Longo</i>	
Articulation salariat/indépendance dans les trajectoires professionnelles : gestion des précarités et enjeux de mobilité..	39
<i>Christèle Assegond, Bernard Buron, Jean-Philippe Fouquet, Françoise Sitnikoff</i>	
Précarisation sociale et itinéraires de vie : interactions des champs sociaux et événements critiques.....	49
<i>Nicole Sotteau-Leomant</i>	
La sécurisation des ruptures au sein des parcours professionnels : les limites posées par les attentes différenciées de reconnaissance sociale.....	59
<i>Alain Thalineau</i>	
Atelier 2 – Insertion des jeunes : réversibilités et outils d'insertion (1)	
Génération 98 : Les formes de participation au marché du travail en début de vie active.....	67
<i>Henri Eckert, Virginie Mora</i>	
Les contrats à durée limitée : quel impact sur la stabilisation en emploi ?.....	81
<i>Oana Calavrezo</i>	
Increasing Vulnerability at Labor Entry in France.....	93
<i>Yvette Grelet, Louis-André Vallet, Simone Zdrojewski</i>	
Une analyse de la diversité des itinéraires professionnels en début de carrière.....	113
<i>Jean-François Giret, Patrick Rousset</i>	
Atelier 3 – Trajectoires de vie, trajectoires professionnelles (1)	
À la croisée des trajectoires professionnelle et personnelles : la conciliation en question.....	127
<i>Nathalie Bosse, Christine Guégnard</i>	
Naissance et parcours professionnel des mères : rupture ou continuité ?.....	137
<i>Ariane Pailhe, Anne Solaz</i>	
Les trajectoires d'activité des femmes en Europe : une analyse à partir des données de l'ECHP.....	151
<i>Sabine Chaupain-Guillot, Olivier Guillot, Eliane Jankeliowitch-Laval</i>	
Atelier 4 – Mobilités choisies, mobilités subies (1)	
À quelles conditions la mobilité est-elle source de santé ? Cas des personnels de La Poste.....	165
<i>Sandrine Caroly, Céline Cholez</i>	
Job Mobility in Portugal. A Bayesian Empirical Study with matched Worker-Firm Data.....	179
<i>Guillaume Horny, Rute Mendès, Gerard Van Den Berg</i>	
Atelier 5 – Insertion des jeunes : réversibilités et outils d'insertion (2)	
L'insertion des non-diplômés de l'enseignement supérieur : réversibilité d'un échec et imbrications entre trajectoires scolaires et professionnelles.....	191
<i>Nicolas Gury, Stéphanie Moullet</i>	
Complexification du marché du travail et orientation professionnelle : analyse des fondations d'un projet professionnel chez de futurs architectes.....	211
<i>Jonathan Gautier</i>	

Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ?.....	223
<i>Béatrice Barbusse, Dominique Glaymann, François Grima</i>	
Les jeunes femmes faiblement qualifiées en région Centre : parcours d'une population fragile.....	233
<i>Nicolas Dubois-Dunilac, Simon Macaire, Joaquim Timoteo</i>	
Atelier 6 – Du chômage à l'emploi : quel accompagnement ? Quelles sécurités ?	
L'accompagnement des chômeurs : quelle sécurisation des parcours ?.....	251
<i>Pauline Domingo, Sophie Divay</i>	
Sortir du chômage à n'importe quel prix ?.....	261
<i>Laurence Lizé, Nicolas Prokovas</i>	
Le chômage de longue durée : une rupture à combattre autrement pour assurer sa réversibilité.....	277
<i>Marie Salognon</i>	
L'apport du fichier historique dans la connaissance du marché local réunionnais : l'analyse diachronique en complément des suivis longitudinaux.....	291
<i>Vanessa Boleguin, Stéphane Guillon</i>	
Atelier 7 – Mobilités choisies, mobilités subies (2)	
Devenir infirmière libérale : les multiples facteurs du passage du statut de salariée à celui d'indépendante.....	305
<i>Florence Douguet, Alain Vilbrod</i>	
Ruptures de trajectoires et créations d'entreprises.....	315
<i>Michel Grossetti</i>	
La réorientation professionnelle : rupture et réversibilité.....	323
<i>Agnès Legay, Nathalie Marchal</i>	
Atelier 8 – Trajectoires de vie, trajectoires professionnelles (2)	
Après une rupture d'union : quelles modifications des trajectoires professionnelles ?.....	339
<i>Elisabeth Algava, Carole Bonnet, Anne Solaz</i>	
Immigrer en France. Quel impact sur les itinéraires professionnels individuels ?.....	355
<i>Alina Toader</i>	
Le début de carrière à l'épreuve de la mise en couple et de la parentalité.....	367
<i>Jean-Paul Cadet, Laurence Diederichs-Diop, Agnès Legay</i>	
Atelier 9 – Formation professionnelle continue : quelle deuxième chance ?	
Une typologie des parcours de formation continue à partir d'une analyse exploratoire de l'enquête Formation-qualification professionnelle (FQP) 2003.....	379
<i>Johanna Durand</i>	
Sécuriser les parcours professionnels inter-métiers : l'émergence d'un marché transitionnel restreint aux dimensions d'un groupe.....	389
<i>Olivier Guiraudie</i>	
La validation des acquis. Un outil de gestion et une nouvelle source de données sur les parcours professionnels ?.....	401
<i>Jean-Paul Géhin</i>	
Atelier 10 – Nouveaux et anciens professionnels : quel modèle pour quel plein emploi ?	
Entre armée de réserve et liste d'attente : les employées du secteur hospitalier à l'aune de la sécurisation des parcours.....	415
<i>Anne-Marie Arborio, Jacques Bouteiller, Philippe Méhaut</i>	
Le secteur des services à la personne et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.....	427
<i>Fabrice Iraci</i>	
La stabilisation des parcours professionnels. Le cas des salariés intermittents du spectacle.....	439
<i>Chloé Langeard</i>	

Avant-propos

Depuis le « contrat d'activité » jusqu'aux « marchés du travail transitionnels », en passant par la « sécurité sociale professionnelle » mise en avant par la CGT, la « sécurisation des parcours professionnels » prônée par la CFDT ou la « formation tout au long de la vie » portée par l'Union européenne, nombreux sont aujourd'hui les travaux qui alertent sur la nécessité de sécuriser les mobilités sur le marché du travail. Ce faisant, ils postulent que, derrière l'instabilité accrue des parcours, émerge une nouvelle problématique du risque professionnel, due à la rupture des logiques de marchés internes qui organisaient, à partir du contrat de travail, un échange implicite entre subordination et sécurisation.

Sur ce point, les XIII^e journées du longitudinal, organisées à Aix-en-Provence en juin 2006¹ avaient montré que, plus que l'émergence d'un risque nouveau, c'est la modification des modalités de répartition du risque professionnel qu'il convenait de mieux cerner. Au-delà, il était ressorti des échanges au cours de ces journées, que le véritable risque pour le salarié résidait pour l'essentiel dans les **ruptures** qui viendraient heurter son parcours professionnel et dans **l'irréversibilité** des situations auxquelles elles conduiraient ; la vraie sécurisation des parcours professionnels consisterait donc dans la capacité à conserver à tout « état » d'une trajectoire professionnelle son caractère réversible.

Dans ces conditions, le triptyque « savoir-risque-mobilité » apparaissait pouvoir constituer les bases d'un nouveau compromis répondant aux besoins de flexibilité des entreprises et à l'exigence de sécurité des individus.

C'est cette hypothèse que les XIV^e journées du longitudinal, organisées à Orléans par le Laboratoire d'économie d'Orléans (UMR CNRS 6221), se proposaient d'explorer en organisant les réflexions autour de **trois grands questionnements**.

1) Le premier d'entre eux portait sur la nature des ruptures professionnelles et sur leurs déclencheurs.

Il revêtait d'abord une dimension méthodologique et épistémologique, en se donnant pour objet de clarifier et de mieux cerner la notion même de rupture et les rapports qu'elle est susceptible d'entretenir avec les notions voisines de transition, de bifurcation ou de contingence dans une trajectoire. Les sciences sociales, toutes occupées traditionnellement à la recherche des effets de structure, des régularités et des continuités dans les processus qu'elles étudient, ne se sont pas majoritairement préoccupées de donner un statut théorique clair à ces notions. La clarification des termes et de leur contenu est donc une étape essentielle. Ces notions se recouvrent-elles ? Quels rapports entretiennent-elles avec la question de l'irréversibilité d'une trajectoire ?

Ensuite, dans le cadre de ce premier questionnement, il est possible de s'intéresser à ce qui se passe « en amont » des ruptures : existe-t-il des épisodes déclencheurs (événements) particuliers ? Quelle est alors, dans le déroulement des trajectoires, leur importance au regard des « conditions initiales » ?

Finalement on pouvait s'intéresser à ce dont sont porteuses, en aval, ces ruptures : sont-ce les ruptures ou l'irréversibilité des situations qui portent les risques et fragilisent en conséquence les trajectoires professionnelles ? Ces deux termes sont-ils d'ailleurs nécessairement liés ? Quels liens logiques entretiennent ou pourraient entretenir les quêtes de flexibilité, d'une part, et de réversibilité des trajectoires, de l'autre ?

On pouvait également imaginer s'interroger sur les opérateurs de transition entre les niveaux micro et macro : quels liens entre les trajectoires individuelles, leurs ruptures, leurs irréversibilités et les phénomènes d'hystérèse ou de permanence du taux de chômage global, par exemple ?

2) Les ruptures qui perturbent les parcours tout en les façonnant, sont aussi des moments où se révèlent conjointement les influences des trajectoires individuelles de vie et celles des « trajectoires » collectives induites par les évolutions des professions ou des organisations productives. Les modifications des identités professionnelles transforment ainsi les trajectoires et les conditions de leur sécurisation. Par ailleurs, si plus généralement les « transitions », ont un contenu professionnel, elles peuvent également posséder un contenu de vie privée (congé parental, par exemple) ou résulter d'événements de vie (mariage, divorce, naissance, etc.) pouvant impacter significativement la situation des individus sur le marché du travail.

¹ Béret P., di Paola V., Giret J.-F., Grelet Y. et Werquin P. (éds) (2006), *Transitions professionnelles et risques. XIII^{èmes} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, RELIEF, n° 15, juin.

L'analyse de l'articulation entre trajectoires professionnelles, trajectoires sociales et histoires de vie garde ainsi toute sa pertinence au regard de l'actuelle complexification des relations de travail et constitue un deuxième grand ensemble de questionnement analytique sur lequel des contributions étaient attendues.

3) Enfin si la sécurisation des parcours professionnels (et de vie) consiste à pouvoir y introduire la réversibilité des « états » et des « situations », il reste à définir le rôle et les outils des pouvoirs publics ainsi que celui des entreprises et des salariés eux-mêmes dans ce processus. En effet, les trajectoires sont marquées par le passage dans des organisations, des entreprises où les identités professionnelles s'hybrident, les métiers se transforment, les modes de gestion de la main-d'œuvre et les formes de motivation se redéfinissent. Cette complexification des situations de travail interpelle la responsabilité de l'entreprise mais aussi celle de l'État par les incitations qu'ils peuvent mettre en œuvre et leurs conséquences sur les entrées/sorties du marché du travail.

À la lecture des contributions qui suivent, il apparaît que toutes ces interrogations, déclinées à la fois à propos des trajectoires d'insertion, des trajectoires professionnelles, ou encore des trajectoires d'exclusion spécifiques des chômeurs ou des salariés, ont été remarquablement renseignées. Leur pertinence même a aussi été questionnée, et notamment l'idée qu'une réversibilité des états professionnels pourrait être imaginée, alors même que l'imbrication des trajectoires professionnelles et des trajectoires de vie, des parcours individuels et des parcours de « reconnaissance sociale », était par ailleurs si clairement mise en évidence. Au-delà, la conception même de « trajectoires » individuelles peut être questionnée, dès lors qu'elle renvoie à des processus spécifiques d'individuation et à leur renouvellement, et pourrait dériver d'une vision trop décontextualisée des parcours et des mobilités.

La nature des outils de sécurisation a également été interrogée, et leurs usages sociaux analysés à partir d'une posture que l'on peut qualifier de « critique » (stages étudiants, procédures d'accompagnement des chômeurs, dispositifs de VAE, politiques de ressources humaines, formation professionnelle continue...). De nouveaux objets, en fin, sont apparus. À titre d'exemple, l'hybridation du statut salarié/indépendant, souvent questionnée du point de vue de la subordination (l'injonction d'autonomie et d'indépendance progressant dans la relation salariée, tandis que la subordination à des donneurs d'ordre s'accroît dans le statut d'indépendants) est ici abordée sous un angle original, selon lequel le passage du statut de salarié au statut d'indépendant, de « profession libérale », voire de créateur d'entreprise, peut apparaître comme le résultat d'une tentative individuelle de sécurisation de sa trajectoire, en même temps qu'elle permet de construire des mobilités plus voulues que subies.

Sur le plan des méthodologies, et des dispositifs convoqués, ces XIV^e journées ont aussi satisfait toutes les attentes. La prise en compte des différentes dimensions des trajectoires a logiquement conduit à rapprocher et articuler assez systématiquement matériaux qualitatifs (entretiens biographiques, questions qualitatives d'enquêtes, monographies...) et quantitatifs. Ces derniers, ont traditionnellement reposé sur les enquêtes rétrospectives du Céreq (enquêtes Génération), mais aussi sur un grand nombre d'autres dispositifs : enquête Mobilités géographiques et insertion sociale (INED-INSEE), enquête FQP 2003, panel long de licenciés économiques, suivi longitudinal des chômeurs, enquête Sortants de l'ANPE, enquête Histoire de vie... Cette richesse des sources, finalement, faisait écho à la grande diversité de l'auditoire et des participants confirmant les « journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail » comme un lieu privilégié de rencontre, de débat et d'échange entre chercheurs de différentes disciplines, à propos de leur objet partagé : l'analyse du marché du travail, de ses transformations, et des trajectoires qu'elles contribuent à structurer.

Christophe Lavalie et Joaquim Timoteo

Concilier flexibilité et sécurité : inscription théorique et enjeux sociétaux

*Christophe Lavalie**

Depuis quelques temps, un thème s'est invité au cœur des débats théoriques et de politique publique concernant les reconfigurations à imaginer du rapport salarial et des protections sociales : celui de la « flexicurité ». Ce concept, volontairement et utilement « flou » (Freyssinet 2006), veut évoquer l'idée d'une conciliation possible entre ce que seraient les exigences (entrepreneuriales) de flexibilité, de mobilité et d'adaptabilité d'une part, et les revendications (salariées) de sécurisation des parcours professionnels. Les modalités particulières d'articulation entre réformes du marché du travail et de l'État social dont il contribue à dessiner les contours sont parfois interprétées (Gautié 2003b) comme pouvant, face aux mutations à l'œuvre sur les marchés du travail et aux pressions qui s'exercent sur les systèmes de protection sociale, constituer une « troisième voie » entre deux voies moins souhaitables, moins praticables, ou pouvant difficilement faire l'objet d'un consensus, celle de la simple et systématique dérégulation marchande et celle, symétrique », du maintien volontariste et opiniâtre des régulations héritées de la période « fordiste ».

Le débat autour du thème de la flexicurité implique donc logiquement trois dimensions essentielles, qui dessinent autant de pistes de recherche¹.

Une première dimension est celle relative à la firme, aux transformations organisationnelles et de la relation de travail d'une part, de la relation d'emploi d'autre part. Il est ainsi possible de s'intéresser aux mutations du rapport salarial sous l'angle de l'étude des processus de fragilisation des « marchés internes » d'entreprise (Gautié 2003a), lesquels constituaient à tout le moins « l'horizon » du fordisme, et semblent aujourd'hui laisser place à une réalité plus segmentée. L'étude des contenus du travail, de l'évolution des modalités de gestion de la ressource humaine (émergence d'une « logique compétence » tendant à se substituer à une logique poste-qualification qui serait devenue obsolète (Lichtenberger et Paredeise 2001)) en liaison avec les transformations de l'organisation du travail et des modes de production (modernisation, juste à temps...), l'étude, aussi, des formes renouvelées de « subordination » au travail et de mobilisation de la main-d'œuvre, sont autant d'entrées qui peuvent compléter ce premier angle. L'ensemble de ces transformations, qui semble témoigner d'une forme de re-marchandisation tant de la relation d'emploi que de la relation de travail, peut alors être interprété comme découlant d'une recherche systématisée de « flexibilité » (au moins productive²) de la part des entreprises, laquelle s'accompagne d'ailleurs, dans les discours, d'une revendication paradoxale de davantage de « sécurité » (juridique, cf. Freyssinet 2006).

Une deuxième dimension est évidemment la dimension individuelle et des trajectoires professionnelles et de vie. La recherche peut alors consister à observer, quantifier et qualifier l'instabilité des emplois et des parcours, repérer une éventuelle « déstandardisation »/individualisation des destinées professionnelles, leur imbrication avec les parcours de vie et les événements qui les jalonnent, repérer les éléments déterminants des trajectoires de précarisation/désaffiliation, identifier les « transitions » critiques, les bifurcations... C'est sur la base de cette appréhension des transformations réellement à l'œuvre dans les trajectoires individuelles, et de leurs déterminants, que peut alors se comprendre la revendication mise à l'ordre du jour de « sécurisation » des parcours professionnels, mais aussi, par exemple, de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

* **Christophe Lavalie**, maître de conférences HDR en Science économique, Université d'Orléans et Laboratoire d'économie d'Orléans (UMR CNRS 6221), directeur du centre associé au Céreq pour la région Centre/Poitou-Charentes, christophe.lavalie@univ-orleans.fr

¹ Le présent colloque s'attachera principalement aux deux dernières.

² Car, comme le fait justement remarquer Freyssinet (2006) : « Pour que [la] conciliation (entre des exigences de flexibilité [...] d'une part et des garanties de sécurité ou de sécurisation, d'autre part), soit concevable, il faut adopter une conception de la flexibilité qui renvoie à la capacité d'adaptation du système productif et non à la précarité du statut des travailleurs. »

Une troisième dimension, enfin, est celle des politiques publiques, chargées de prendre en charge l'éventuelle conciliation entre les deux exigences évoquées de flexibilité et de sécurité. Cette troisième dimension peut renvoyer plus généralement, nous le verrons, à une interrogation sur les modalités de coordination des décisions microéconomiques en économie décentralisée. Le long de cet « axe de recherche », le débat peut s'enrichir des enseignements dérivés des expériences étrangères (descriptions monographiques de « modèles de pays », approches comparatives), et de l'évaluation des réformes entreprises.

Une contribution essentielle peut aussi être, en amont, d'éclairer la décision publique et le débat qu'elle implique en s'efforçant de souligner son inscription théorique, et les enjeux sociétaux qu'il recouvre. C'est à cette tâche que le présent article se consacre. L'idée est que, dans la mise en œuvre de ce qui peut apparaître comme une simple « ingénierie » sociale, une condition de réussite est l'existence d'une cohérence globale de l'approche : les politiques publiques menées doivent être clairement identifiées sous la forme d'une doctrine qui traduit le regard porté sur la situation de l'emploi. En l'occurrence, le débat sur la flexicurité conduit à placer la question des politiques d'emploi, et plus généralement la question de la reconfiguration de ce qu'il est convenu d'appeler « l'État social »³, à la croisée de quatre problématiques principales :

- la première est évidemment celle de l'entrée dans ce qu'il est désormais convenu d'appeler, avec Ulrich Beck (2001), *la société du risque*, et son corollaire, l'exigence croissante de sécurité (1.1.) ;
- une deuxième problématique est celle de l'entrée dans *une société des individus*, dans laquelle « *people are invited to constitute themselves as individuals, to plan, understand, design themselves as individuals* » (Giddens 1998, p. 36), en tout état de cause l'entrée dans une société où les processus d'individuation se renouvellent (1.2.) ;
- la troisième problématique – ouvertement revendiquée par la stratégie de Lisbonne – est l'entrée dans *une économie de la connaissance*. Ce bouleversement pose la question de « l'institution » d'une telle économie, et particulièrement de l'existence ou non de « bonnes pratiques institutionnelles » (2.1.) ;
- enfin, nous observerons qu'une quatrième problématique peut être celle des médiations sociales à même de faire émerger les formes institutionnelles en question (2.2.).

1. Concilier flexibilité et sécurité : quels concepts ?

1.1. L'État social dans une *société du risque*

1.1.1. Quels risques ?

Avec la question de la sécurisation des parcours professionnels et de vie, et de sa possible conciliation avec les impératifs de flexibilité, c'est, bien évidemment, d'abord la question du risque dans le champ des relations d'emploi et de travail qui est posée⁴. Le débat qui nous occupe réactive de la sorte un lien ancien entre problématisation du social en termes de risque et recherches de nouvelles modalités d'intervention publique. Comme le fait remarquer Verdier (2006) : « *Ce lien n'est pas nouveau dans le champ de la relation de travail salarié : c'est bien autour de l'incertitude et des aléas nés de cette relation, dans le contexte des sociétés industrielles de la fin du XIX^{ème} siècle, qu'est apparu pour la première fois l'impératif d'une gestion politique du risque.* » C'est pourquoi la réactivation de cette problématique témoigne moins d'une émergence du risque que de sa *résurgence*, dans un contexte de décomposition du statut salarial et des règles institutionnelles qui garantissaient, au terme d'un contrat au moins implicite, la sécurisation des parcours professionnels. Cette résurgence concerne évidemment au premier chef le « risque » de chômage qui *insécurise* des trajectoires professionnelles dont la *déstabilisation* (au regard du « standard » présumé des Trente glorieuses) peut aussi être porteuse d'opportunités nouvelles.

³ Première définition.

⁴ C'est précisément à cette problématique du risque qu'avaient été consacrées les XIII^{èmes} journées du Longitudinal, en 2006 à Aix-en-Provence (cf. Béret *et alii* 2006).

Le risque dans le champ des relations de travail et d'emploi : émergence ou report ?

Le risque (et/ou l'incertitude⁵) est un phénomène à la fois social et individuel, macroéconomique et microéconomique. Individuel dans ses manifestations, il est toujours le produit de logiques qui ne peuvent se réduire intégralement aux seules volontés ou comportements individuels⁶. Il peut résulter de la méconnaissance *a priori* des « états de la Nature » susceptibles de se réaliser (le risque est alors d'une certaine manière « exogène »). Il peut surtout découler des échecs de coordination marchande et de l'incapacité d'une économie décentralisée à fonctionner sur le mode de l'équilibre (risque « endogène »). Le risque est donc inhérent à la dynamique économique, et ne serait susceptible d'être éliminé que sous la double hypothèse d'une économie où la mise en cohérence des plans individuels serait toujours garantie⁷, et qui ne serait par ailleurs pas soumise à des chocs exogènes. En dehors de ces postulats « idéaux », toute dynamique économique produit du risque, et tout modèle social susceptible d'y être associé repose sur une répartition et un mode de gestion des risques, notamment ceux associés au travail.

En l'occurrence, tout acte de travail et de production présuppose l'identification et la répartition/gestion de cinq grandes catégories de risque (cf. Gazier 2003 repris dans Lavalie 2004) :

- *les risques entrepreneuriaux (productifs)* (faillite, mévente, erreurs de production) sont normalement supportés par l'entrepreneur. Ce dernier, en contrepartie, est le « créancier en dernier ressort », celui qui s'approprie les profits. Le salarié, quant à lui, de par son statut de subordonné, n'a qu'une obligation de moyens et son contrat lui garantit (implicitement) une certaine sécurité en termes d'emploi et de revenus. Dans la période récente, le risque d'entreprise s'est accru et on observe dans le même temps un report de cette instabilité accrue sur les salariés : exigence de réactivité, de prise d'initiative, de flexibilité, exigences ayant entraîné à leur tour une individualisation croissante de l'évaluation et de la rémunération.

Les risques entrepreneuriaux peuvent aussi se décliner, pour les salariés, en termes de risque de « flexibilité » des temps de travail. Il s'est accru avec la volatilité de la demande (et donc le risque entrepreneurial) qui a conduit à l'émergence d'une modulation croissante des horaires de travail. On a donc là aussi un report du risque sur les salariés, de manière aussi directe que conflictuelle, avec notamment la question aujourd'hui déterminante de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs le risque entrepreneurial – vu comme un risque productif – se double d'un risque actionnaire, relatif à la tendance affichée par les actionnaires, dans le cadre des nouvelles modalités de la « gouvernance d'entreprise », à exiger une rémunération minimale garantie de leur mise de fonds. On assiste alors à une véritable inversion de la relation d'emploi traditionnelle : il n'y a plus échange « sécurité contre subordination » ; désormais, en cas de difficultés productives, c'est la masse salariale qui est ajustée ;

- *le risque de chômage* (pertes d'emploi) est pour une part supporté par le travailleur, et pour une part pris en charge collectivement (au moyen des systèmes d'indemnisation). Mais, ce risque aujourd'hui croissant, pèse de plus en plus sur les travailleurs : à la fois pour des raisons de « pression morale », qui ramènent la perte d'emploi à la responsabilité individuelle au moyen de l'argument de « l'inemployabilité », et plus généralement déconstruisent la catégorie du chômeur en ramenant le débat à une question de comportement de l'offre de travail, et, ce faisant, en le « re-volontarisant » (cf. Gautié 2002 et infra) ; et (en conséquence) pour des raisons liés au durcissement des conditions d'indemnisation ;

- *Les risques liés au « capital humain »* correspondent aux problèmes générés par l'absence ou l'obsolescence des qualifications. Ces risques font partie de la relation salariale traditionnelle, et ainsi, ils doivent être gérés par la firme, mais ils le sont de manière assez limitée. D'abord le travail non

⁵ On connaît la distinction essentielle opérée par Knight et reprise par Keynes entre risque (probabilisable) et incertitude. La « révolution » keynésienne a en particulier consisté à mettre en avant le rôle essentiel joué par l'incertitude (non probabilisable) dans la dynamique globale des économies de propriété privée. Nous n'approfondirons pas ici cette distinction pourtant fondamentale.

⁶ En dépit de la propension récente, que nous évoquons ci-dessous, consistant à vouloir, en cohérence avec les préceptes fondateurs de la théorie économique « standard », « ré-individualiser » la responsabilité de l'occurrence du risque de chômage.

⁷ Par l'intervention d'un commissaire-priseur (le fameux « crieur walrasien ») ou encore parce que l'on réduit, comme dans nombres de modèles macroéconomiques actuels le problème de coordination à celui de l'arbitrage intertemporel mené par un individu unique.

qualifié peut trouver sa place dans l'organisation taylorienne fordiste du travail : il est un des éléments qui contribuent à l'existence d'une force de travail collective soumise à une division (technique) du travail codifiée. Par ailleurs l'entreprise peut participer au financement de la formation professionnelle. La gestion des « âges » elle, est du ressort de la collectivité. En liaison avec ce qui vient d'être dit plus haut, le risque de capital humain est à présent assimilé au risque d'inemployabilité. Et, comme indiqué, la réponse est, en l'absence de dispositifs collectifs, une réponse en termes de responsabilité individuelle (l'entretien de son « capital humain » et donc de son employabilité étant, plus que jamais, une question d'investissement individuel ;

- les risques *du travail* se déplacent et se transforment, eux aussi : moins de métiers exposés aux accidents du travail, mais une montée de la charge nerveuse et du stress (Askhenazy 2004) ;
- *les risques « sociaux »*, qui, pris en charge par un système assurantiel (dans les régimes « corporatistes » selon la typologie établie par Esping-Andersen (1990)), sont de moins en moins bien assurés, dès lors que la discontinuité des carrières aboutit au « mitage » des droits acquis.

On peut penser que, parmi les mutations économiques et sociales contemporaines, le passage à un capitalisme « financiarisé », dans le cadre duquel on a pu assister à un basculement des hiérarchies institutionnelles (cf. Boyer 2002 et infra), et à la prédominance de la finance globalisée sur les régulations sociales nationales, a conduit à ce qu'une grande part des risques ont été dès lors reportés sur les salariés.

D'une certaine manière, le risque de chômage lui-même n'est réapparu qu'en raison de ce que l'État s'est désengagé de sa responsabilité « macro-économique » : durant les Trente glorieuses, la domination du paradigme keynésien avait en effet conduit à identifier le chômage comme un phénomène macroéconomique, ne relevant pas du calcul et des choix individuels, mais de la responsabilité globale portée par l'acteur central qu'est l'État. Analysé comme résultant du caractère excessivement décentralisé du mode opératoire des économies de propriété privée, le chômage de masse était donc conçu comme le corollaire logique des échecs rémanents de la coordination marchande. Le « risque » de chômage était donc analysé comme endogène, et sa gestion relevait de l'État, puisque seule une re-centralisation du fonctionnement des économies de marché au moyen de l'intervention de politique économique de l'État était susceptible de corriger les défauts d'une décentralisation excessive de l'initiative économique. L'arrivée aux limites des politiques macroéconomiques keynésiennes de « réglage fin » de la conjoncture à partir des années 1970 a conduit à une remise en cause théorique de cette conception, en même temps qu'elle conduisait à une neutralisation *de facto*⁸ des politiques macroéconomiques (concentrées depuis sur le respect des « grands équilibres »). Le risque de chômage ne « réapparaît » donc pas. Seulement le mode de gestion de ce risque par les politiques globales de l'État n'opérant plus, il est remis en cause sous l'effet, à la fois des *aggiornamenti* doctrinaux, des transformations structurelles de nos économies et des basculements institutionnels qu'elles induisent. Se pose donc aujourd'hui la question de la ré-identification de la nature (éventuellement nouvelle) de ce risque, et de la mise en œuvre de formes renouvelées de sa gestion (voir 1.1.2.).

Instabilité et risque de chômage : données objectives et perceptions subjectives

La problématique du risque est bien au cœur des recompositions à l'œuvre sur le marché du travail, et c'est pourquoi, comme noté plus haut, elle est bien une problématique centrale, qui mérite d'être posée et étudiée.

Un thème récurrent des discours scientifiques et publics sur le marché du travail est en effet relatif à l'émergence du risque dans les trajectoires professionnelles : l'éclatement des « marchés » internes d'entreprise dans lesquels, précisément, le contrat de travail établissait un échange entre subordination (absence d'autonomie) et sécurité (absence de risque, de chômage et de rémunération), aurait conduit à l'apparition de trajectoires professionnelles déstandardisées, individualisées, mais surtout plus « risquées », et porteuses de précarité.

Cette émergence du risque peut se saisir sous l'angle objectif de la statistique et de l'économétrie, même si elle fait encore l'objet d'un débat (Ramaux 2006) : l'émergence du risque prend la forme sinon d'un accroissement de l'instabilité professionnelle (les mobilités professionnelles, bien qu'en augmentation, restent aujourd'hui réduites (Germe *et alii* 2003), et la France continue de se caractériser par un niveau élevé de *stabilité* dans l'emploi (CERC), du moins de la montée des mobilités subies (les mobilités,

⁸ Le projet demeurant de la faire *de jure*.

notamment « externes », sont de plus en plus involontaires, particulièrement en ce qui concerne les salariés les moins qualifiés), et plus encore d'un accroissement des transitions par le chômage, dans un contexte marqué à la fois par l'allongement des processus d'insertion dans la vie professionnelle et par l'allongement des phases de transition entre deux états : le risque dans les trajectoires professionnelles, bien évidemment, est d'abord le risque de chômage et d'enfermement dans des emplois précaires.

Au-delà de la mesure objective de l'instabilité, la question se pose de la perception du risque. On sait en l'occurrence que le sentiment d'insécurité professionnelle n'est pas le reflet de l'instabilité effective de l'emploi. C'est le thème privilégié par les sociologues, à partir d'enquêtes qualitatives. Il en ressort un effet « âge » : l'instabilité est perçue comme un risque lorsque l'horizon de vie se modifie. Mais, sauf pour des raisons qui peuvent éventuellement tenir à une identité professionnelle propre (intégrée et acceptée : cf. le cas des métiers artistiques) ou à des préférences personnelles spécifiques (mais dans ce cas, ces préférences relèvent le plus souvent d'individus qui sont *dotés* de ressources propres), l'instabilité qu'il s'agit de conjurer est bien celle de l'emploi, et pas nécessairement du « travail » : il n'y a pas de refus de l'instabilité *en soi* ou des mobilités professionnelles, mais bien volonté de se prémunir contre le risque spécifique de chômage.

La prise de risque

Le risque, la *prise* de risque, sont évidemment consubstantiels à l'action et à la dynamique économiques : c'est même là, précisément, le moyen de repousser les limites d'un état stationnaire, et l'économie s'affranchit progressivement de ses tutelles, à partir du XVI^e siècle, sur la base d'une *valorisation* de la prise de risque, après des siècles de condamnation morale de l'économie au nom d'une forme de « diabolisation » du risque.

Plus précisément, on comprend que la prise de risque est bien inhérente à l'action d'investissement. Et ce qui est vrai dans le domaine financier, l'est aussi sur le sujet qui nous occupe : l'investissement (personnel) dans sa carrière, dans la conduite de sa trajectoire professionnelle impliquerait donc, ici comme là, *une prise de risque*.

Cette intuition rejoint l'idée aujourd'hui de plus en plus avancée, selon laquelle l'accroissement des mobilités et des transitions professionnelles, peut être, pour les individus, tout autant porteur d'opportunités nouvelles que de risques nouveaux. Ainsi la période actuelle serait, selon Anthony Giddens (1998, 2000, 2001), théoricien de la « troisième voie » et inspirateur de Tony Blair, celle de la « modernisation réflexive », dans laquelle l'individu se verrait offrir une gamme de choix professionnels et de vie beaucoup plus large que par le passé, lui permettant de construire sa propre identité⁹.

Mais on observe, en finance comme ailleurs, que la *prise* de risque n'est acceptée que dès lors que des instruments existent qui permettent à chacun de s'assurer contre ce risque. L'émergence de l'économie et le développement des activités financières ont notamment reposé, on le sait, sur la mise au point d'instruments financiers de gestion du risque.

Concernant les risques professionnels, cette idée selon laquelle la prise de risque (et donc l'investissement) n'est possible que dès lors que des dispositifs assurantiels sont établis, conduit à notre deuxième point.

1.1.2. Quelle sécurisation ? La question du chômage et de sa nature

Les développements précédents nous conduisent donc à aborder la question de la « sécurisation » des parcours professionnels face aux risques.

Deux remarques liminaires s'imposent. La première prolonge ce que nous venons d'évoquer : lorsque l'on aborde la question de la sécurisation des parcours professionnels, ce dont il s'agit n'est définitivement pas de rechercher la suppression du risque, mais bien d'en assurer la prise en charge (éventuellement collective).

Cela conduit à la seconde remarque : il y a deux manières logiques d'envisager cette prise en charge du risque. La première consiste à réparer par l'indemnisation les dégâts provoqués en cas d'occurrence du risque : c'est typiquement la logique dans le cadre de laquelle la prise en charge du risque de chômage (dont on a vu que, parmi les risques professionnels, il demeure celui contre lequel les individus souhaitent le

⁹ Sur les rapports entre les projets de troisième voie et la conception de l'individu et des processus d'individuation, cf. infra, section 1.2.

plus se prémunir) s'est organisée dans le cadre de l'État providence. Mais une seconde solution, privilégiée depuis le début des années 1990 et relayée par les organisations internationales (OCDE, Commission européenne) consiste à vouloir prévenir en amont l'aléa : sous le terme « d'activation » des politiques de l'emploi, il s'agit de substituer une logique d'accroissement du pouvoir des individus face à un risque potentiel (*empowerment*) à celle jusqu'ici prévalente de protection (passive) face à un risque avéré.

Nature du risque de chômage et responsabilités collectives et individuelles

Un débat important concerne alors la manière d'organiser cet *empowerment*. On comprend qu'il y a, là encore, deux manières d'opérer, selon que l'on pense que la mise en œuvre des sécurités, des assurances, doivent relever de l'initiative *individuelle*, ou qu'elles renvoient à une responsabilité collective. Or cette alternative renvoie en fait à des visions assez radicalement différentes de la nature du risque de chômage, et donc à une inscription théorique différente sur la question de l'essence du chômage de masse auxquelles nos sociétés sont confrontées. En substance :

- l'idée selon laquelle la protection (et notamment la protection *active*) contre le risque de chômage relève d'une responsabilité individuelle renvoie évidemment à une vision que l'on pourrait qualifier de « re-volontarisée » du chômage, finalement cohérente avec les postulats fondamentaux de la théorie économique : il s'agit de (ré-)individualiser le rapport au chômage, lequel serait tout entier un phénomène *microéconomique*, renvoyant aux choix rationnels d'individus autonomes et calculateurs, dans un contexte institutionnel donné (se déclinant en particulier en un système d'incitations particulier). Un premier corollaire de cette vision selon laquelle le chômage serait finalement fondamentalement un phénomène « volontaire » et relèverait donc pour l'essentiel du comportement de l'offreur de travail a trait aux discours de culpabilisation/moralisation du chômeur que l'on peut facilement discerner dans les textes mêmes qui régissent désormais l'assurance chômage (Epiard 2006). Un second corollaire est évidemment l'accent porté désormais sur les phénomènes de désincitation au travail : le chômage serait pour l'essentiel dû à un système d'incitations (notamment monétaires) mal calibré. Plus généralement cette première option conduit logiquement à réduire le chômage (et le risque de son occurrence) aux seules caractéristiques individuelles, en termes de choix, donc, mais aussi en termes de dotations (cf. l'accent désormais porté par l'OCDE, en ce domaine sur les « littératies » individuelles (Recotillet et Werquin (2006)) : l'incapacité à assumer le risque de chômage (à le prévenir, et/ou à le prendre en charge) renverrait donc finalement à la dotation individuelle de chacun en différents capitaux, financiers, mais surtout « humains ». Et puisque l'investissement en capital humain devrait aussi procéder d'un choix individuel (rationnel), le chômage est bien finalement *volontaire*, et la protection face au risque de son occurrence devrait donc relever également de l'initiative individuelle. Enfin, cette option peut aboutir à la déconstruction même de la catégorie de chômage (Gautié 2002), qui dès lors qu'il ne serait plus un phénomène collectif (échappant aux caractéristiques et volontés individuelles, mais découlant d'une logique globale) se dissoudrait en fait dans les déterminants individuels. Il est remarquable sur ce point que, depuis quelques années, la question sociale redevienne celle de la *précarité/pauvreté*, au-delà de celle du chômage, et soit traitée en termes « d'handicapologie » individuelle (témoin la place prise, précisément, par la notion « d'inemployabilité » pour expliquer la récurrence des épisodes de chômage) ;

- à l'inverse, une conception du chômage qui maintiendrait l'idée selon laquelle celui-ci est pour l'essentiel un phénomène *involontaire* (et macroéconomique), ne pouvant se réduire aux seuls déterminants individuels, conduit évidemment à revendiquer la mise en place de sécurités *collectives* face au risque de chômage. Encore une fois, pendant les Trente glorieuses, c'est l'État, au moyen de ses politiques macroéconomiques et de leur articulation avec une profonde « dé-marchandisation » du travail, qui prenait en charge, légitimement, cette responsabilité collective : la sécurité face au risque de chômage devait être garantie, non pas par l'élimination de ce risque (comme on l'a trop cru), mais par sa prise en charge au moyen de politiques macroéconomiques actives. Il s'agissait alors de garantir un *droit* au travail, à une époque où le *devoir* de chacun d'offrir son travail semblait ne pas poser de problème. Aujourd'hui, alors que les politiques macroéconomiques ont été neutralisées, cette prise en charge n'opère plus. Le risque de chômage est donc là, qui doit donc être pris en charge autrement. L'État providence doit donc s'orienter désormais vers la sécurisation collective de trajectoires professionnelles déstandardisées, plus heurtées.

Quelles sécurités collectives ?

Mais à ce stade, deux options demeurent, qui renvoient peu ou prou aux deux types de « troisième voie » évoquées par Gautié (2003b).

On peut d'abord considérer que l'intervention de l'État dans la sécurisation des trajectoires professionnelles doit s'opérer en amont de la trajectoire, dans la détermination des « conditions initiales », en l'occurrence dans la constitution, pour chacun de « dotations initiales » en capitaux (notamment humains, mais aussi

financiers, sociaux...) lui permettant d'affronter le risque de chômage et, partant, de s'investir dans son parcours professionnel avec les garanties nécessaires. L'intervention collective est essentielle (et c'est ce qui distingue cette approche de celle renvoyant l'investissement en capital à une pure responsabilité individuelle), mais minimale en ce qu'elle n'intervient qu'en amont pour « doter » et ainsi « constituer » les individus en acteurs de leurs trajectoires professionnelles. Dans cette option, et concernant les modalités de réduction du chômage, la référence à une nécessaire flexibilité *du marché du travail* reste essentielle. La « flexicurité » concerne donc les moyens d'équiper les individus face au marché (Gazier 2006), de les sécuriser de manière, par ailleurs, à autoriser une flexibilité qui est aussi celle du marché du travail.

On peut, précisément, considérer que cette intervention minimale ne suffit pas et que la responsabilité collective de sécurisation des individus face au risque doit s'opérer *tout au long* de la trajectoire professionnelle, et qu'en particulier elle doit passer par un accompagnement/aménagement de toutes les phases de transition professionnelle. C'est l'optique des « marchés transitionnels » (Gazier 2006) inspirée notamment de l'expérience des pays d'Europe du Nord, et qui définit un modèle que l'on pourrait qualifier, suivant Gauthier (*op. cit.*), de « néo social-démocrate ». Elle implique évidemment un paramètre beaucoup plus étendu de l'État social. Dans cette option, la flexibilité *du marché du travail* n'est pas vue comme un remède essentiel à la résorption du chômage. D'une certaine manière, il n'y a pas de marché du travail dont la dérégulation pourrait assurer l'ajustement, mais un rapport salarial qu'il faut réguler et institutionnaliser de manière à garantir la flexibilité productive revendiquée par les firmes.

Au total, ce ne sont pas « trois » voies, mais quatre qui se dessinent, et qui renvoient à des conceptions différentes du risque de chômage et des protections à imaginer pour le circonscrire (cf. figure 1 en annexe). Les première (libéralisme classique) et deuxième (sauvegarde et achèvement du fordisme) voies s'opposent autour du thème de la dérégulation du marché du travail : la première voie la revendique, tandis que la seconde la refuse. La troisième voie, plaide elle pour une « re-régulation », et notamment pour une tentative de redéfinition de l'articulation entre marché du travail et État social. Mais il existe en fait deux troisièmes voies, l'une « sociale-libérale » est un prolongement de la première voie du libéralisme classique et, nous y reviendrons, une forme d'aboutissement de « l'utopie » libérale telle qu'elle avait été caressée par les apôtres (déjà) de la troisième voie à la fin du XIX^e (Gauthier 2003b ; Laval 2006). L'autre, néo sociale-démocrate, peut au contraire se lire comme la volonté un aboutissement/dépassement de la seconde voie, consistant à sécuriser non plus à partir des statuts, mais à partir de l'individu et de ses trajectoires.

Nous allons voir à présent que ces différentes voies renvoient à des visions différentes de la société, des processus d'individuation, et du rôle conféré à l'État social.

1.2. L'État social et l'individu

1.2.1. Quel individu ?

Les « quatre » voies ainsi dessinées, et notamment les deux « troisièmes voies », renvoient, non seulement à une certaine vision du chômage, mais finalement aussi à une certaine vision de l'individu et de son rapport au social.

- L'approche qui réduit le chômage et la problématique de protection face aux risques professionnels aux seuls déterminants et responsabilités individuels, s'appuie sur une vision d'un individu autonome et auto-institué, rationnel et volontaire. Le social est vue comme la simple composition par agrégation des comportements individuels volontaires, et c'est pourquoi d'ailleurs il est si difficile, selon cette approche, de penser des situations macro-(économiques, sociales) qui soient « involontaires » : ces situations étant logiquement le seul produit des interactions individuelles, elles résultent toujours, d'une manière ou d'une autre, des seules volontés individuelles ;
- L'approche qui, acceptant l'idée du caractère en partie involontaire et « systémique » de l'occurrence du chômage, plaide pour une intervention minimale mais décisive, en amont de la trajectoire professionnelle (mais, plus largement, « de vie »), dans la « dotation » des individus, repose sur la conception de ce que Orléan (2000) dénomme un individu « patrimonial ». L'individu ne « s'auto-institue » pas comme acteur, il s'individualise dans la société, qui le constitue en le « dotant ». D'une certaine manière cette vision de l'individu est celle qui, bien davantage que la précédente, se retrouve dans les « utopies » libérales. Il est en particulier tout à fait saisissant de noter qu'une hypothèse fondamentale à la démonstration d'un équilibre général d'une économie de propriété privée est l'hypothèse dite « de survie », selon laquelle tout individu

peut « survivre » d'une période à l'autre, même s'il ne participe pas à l'échange marchand. Elle revient donc à postuler l'existence de « dotations initiales » suffisantes pour que l'individu survive tout au long du processus de formation de l'équilibre général (de manière à ce que « l'économie » reste la même). Cette conception de l'individu patrimonial est donc tout à fait cohérente avec la réduction, par ailleurs, de la relation de travail à une pure relation contractuelle. L'individu est un détenteur de capitaux qui offre, dans une relation dont est absent tout élément de subordination, le capital dont il dispose (capital financier, capital foncier, capital humain...)

- enfin, la dernière conception, celle dans laquelle peut s'inscrire l'approche en termes de « marchés transitionnels », renvoie à l'image de ce que Gauthier dénomme un individu « citoyen ». La société ne fait pas qu'instituer l'individu en amont, en le dotant d'un pouvoir d'action, pour le considérer ensuite comme pleinement institué, donc pleinement responsable et ayant alors le *devoir* individuel de s'investir et d'affronter le risque ; elle assure la constitution de l'individu en lui octroyant des *droits* et en structurant des espaces institutionnalisés de mobilité et de liberté (et donc d'action et d'investissement) tout au long de sa trajectoire individuelle, en assumant la prise en charge collective des risques.

L'enjeu est alors non pas de constituer un individu patrimonial autorisant le fonctionnement d'une société réduite aux acquêts du contrat et du marché, mais d'approfondir la logique de l'individu « citoyen » : il s'agit de dépasser la première voie des « incitations à » et la deuxième voie des « droits à » pour articuler incitations et droits dans une logique de participation démocratique accrue, y compris dans la relation de travail¹⁰. La démocratie est alors vue comme instituant les régulations collectives et les compromis fondateurs qui autorisent l'économie de marché de fonctionner (cf infra, 2.2.)

1.2.2. Quel État social ?

Quelle justice sociale ?

À l'individu patrimonial correspond l'État patrimonial : l'action de l'État social se réduit, en amont, à « doter » les individus des capitaux (notamment, mais pas exclusivement, humains) qui le constituent en être autonome et responsable (dans tous les sens du terme). En aval, son intervention se limite à une action réparatrice minimale, qui joue à plein la logique d'activation (incitations et souvent contraintes).

Comme le fait remarquer une nouvelle fois Gauthier (2003), une telle conception de l'État social renvoie à la conception qui est celle de Rawls de la justice sociale, qui porte un idéal de « démocratie de propriétaires » garantissant « l'égalité des chances » par l'octroi à chacun de « biens premiers sociaux » : « *The idea is not simply to assist those who lose out through accident or misfortune (although this must be done), but instead to put all citizens in a position to manage their own affairs and to take part in social cooperation on a footing of mutual respect under appropriately equal conditions* » (cité par Gauthier, op.cit. p. 21).

Cette vision, on le comprend, implique un retrait du politique et une réduction du lien social à la thématique du « capital social » à mobiliser : la société est conçue comme pouvant se réduire aux seules relations « horizontales » de contractualisation et de réseau, et s'affranchir des relations « verticales » de subordination à l'organisation, au collectif, à la communauté, au politique.

Au contraire, la vision de « l'individu citoyen » passe par une affirmation du politique et des régulations collectives. Dans cette optique, la justice sociale ne se réduit pas à l'égalité des chances, mais à l'égalité des possibles à chaque étape d'une trajectoire professionnelle et de vie : au-delà donc des « capitaux », il faut se soucier des « capacités » effectives de chacun à les mobiliser. Les droits sociaux sont dus au citoyen, et contribuent à être le « substrat de sa citoyenneté » (Gauthier op.cit., p. 28). La logique est donc une logique « béveridgienne » d'achèvement du programme démocratique, et, comme affirmé dans l'optique des « marchés transitionnels », une logique consistant à vouloir, non pas « équiper les individus » en les dotant de capitaux conçus de façon privative et leur permettant d'affronter « le » marché en propriétaires, mais au contraire d'« équiper les marchés », conçus comme devant être « construits » collectivement, institutionnalisés, de manière à sécuriser les trajectoires « d'individus » dont la constitution n'est pas conçue indépendamment de l'existence de ces régulations collectives : « *Loin de dissoudre le lien social et politique, cette autre troisième voie entend au contraire lui donner tout son sens* » (ibid. p. 29).

¹⁰ Suivant la typologie d'Hirschmann (1970), les individus de la troisième voie « social-libérale » peuvent adopter, vis-à-vis des firmes (et de la société), le choix de *l'exit* (ils le peuvent car leur dotations les instituent en tant qu'acteurs), tandis que la troisième voie « social-démocrate » privilégie l'expression de la collaboration (*loyalty*). La seconde voie, elle, privilégie le *voice* (protestation).

Quelle formation ? Quelle relation d'emploi ? Quels espaces de mobilité ?

Pour terminer, éclairons encore cette opposition entre nos quatre (dont deux) voies, en déclinant les différences sur le plan de la conception de la formation.

Nous l'avons évoqué, la déconstruction des catégories collectives que produisent les mutations contemporaines, s'est accompagnée du passage d'une « logique poste-qualification » à une logique « compétence » (Lichtenberger et Paradeise 2001), même si, ici aussi, la description de ces logiques participent davantage de la définition « d'idéaux-types » que de réalités partagées et repérables. Alors que la notion de qualification renvoie pour l'essentiel à des capacités techniques, identifiées autour de la définition d'un poste de travail, et objectivée dans le cadre de procédures négociées d'utilisation d'une force de travail collective, la notion de compétence, elle, renvoie à la notion plus subjective et individualisée, des « savoir-faire » d'un individu, mais aussi de ses « savoir-être » (capacités relationnelles, comportementales).

Dans chacune de ces logiques, les modes de production de la formation et des espaces de mobilité sont évidemment corollaires :

- tandis que la qualification s'acquerrait pour l'essentiel, dans le cadre de l'institutionnalisation des marchés internes, sur la base d'une formation initiale générale acquise à l'extérieur de l'entreprise prolongée par une formation professionnelle « sur le tas », spécifique et non certifiée, mais cohérente dans une logique de mobilité interne (en l'occurrence verticale) ;
- dans les deux « troisièmes voies », la formation professionnelle et sa certification, dans le cadre de l'ingénierie d'une « formation tout au long de la vie » redeviennent centrales dans la constitution, l'entretien et la transférabilité des « compétences » individuelles hors de l'organisation ;
- mais, logiquement, dans le cadre de la « troisième voie social-libérale », les compétences sont conçues comme un capital exclusivement attaché à l'individu. La priorité est de constituer et d'entretenir l'employabilité, comme vecteur exclusif de sécurisation des parcours professionnels dans des espaces de mobilité devenus pour l'essentiel externes. Le maintien de cette « employabilité » individuelle est même un moyen de rompre avec la subordination et de se réapproprier son parcours professionnel, en optimisant sa capacité « d'exit » (cf. plus haut). La compétence est conçue logiquement comme un de ces capitaux dont il s'agit de doter l'individu, afin qu'il se constitue à l'image de l'individu responsable et autonome d'une économie de propriétaires. Dans cette vision des « nouveaux professionnels », la capacité d'exit renvoie évidemment à l'importance de la certification des compétences acquises en entreprise ou en formation continue, et de la validation des acquis de l'expérience. Si cette certification, cette « objectivation » des compétences implique un niveau minimal de régulations collectives, elle n'implique pas nécessairement l'État, ni les partenaires sociaux, et continue de relever d'une conception essentiellement « marchande » de l'employabilité ;
- dans la troisième voie sociale-démocrate, si on l'identifie en particulier à la volonté d'institutionnaliser des « marchés transitionnels », l'enjeu est différent. Tout d'abord, l'institutionnalisation des marchés transitionnels, l'accompagnement collectif des transitions, a pour objectif explicite de construire, d'institutionnaliser, autour de chaque « Transition professionnelle » un espace organisé de mobilité. Il en résulte logiquement que compétence et employabilité ne sont pas réduits à de simples caractéristiques individuelles dotant un individu face au « marché » du travail : les compétences doivent rester une construction sociale et l'accès à la formation doit être un bien collectif, à la fois dans un souci d'équité, et en raison des externalités positives générées par l'investissement en formation. Il en résulte dans cette optique la volonté de co-construire les « droits » à la formation et la structuration des nouveaux espaces de mobilité, le plus souvent au niveau local.

2. Concilier flexibilité et sécurité : rôle et nature des institutions

Le débat autour des deux voies possibles de la « flexicurisation » renvoie finalement à un débat fondamental (et fondateur), qui porte sur l'intelligence des modalités de constitution d'une économie et d'une société décentralisées. Au travers de ce que nous venons d'évoquer sur l'entrée dans une société « d'individus », sur l'opposition entre individu « patrimonial » et individu « citoyen », et sur l'articulation logique entre vision de l'individu et de sa constitution, d'une part, et conception de l'État social, de l'autre, c'est bien en effet la question des conséquences sociales de l'individualisme qui, une nouvelle fois, est posée : comment peut se constituer un « ordre » social, sur la base de la mise en relation d'individus que l'on veut concevoir comme autonomes et « acteurs » ? Cette « construction » sociale résulte-t-elle de la simple mise en relation marchande d'individus a priori constitués et égoïstes, et dont les plans individuels finissent par être rendus compatibles pour peu que puissent s'exprimer les vertus coordinatrices de la main invisible du marché ? Ou

n'est-elle possible que sur la base d'une construction collective préalable, et finalement « politique » ? L'ordre social est-il économique (et, en l'occurrence, marchand) ? Ou politique (et alors aussi culturel, anthropologique, historique...) ? Quelle est finalement la « flexibilité » que l'on recherche dans cette nouvelle conciliation : s'agit-il d'assurer la flexibilité des ajustements marchands pour garantir que puissent s'exercer les capacités d'auto-organisation de nos économies ? Ou s'agit-il de prendre acte de la nécessaire adaptation des régimes économiques et sociaux à la « traverse » d'une trajectoire technologique à une autre ? S'agit-il de garantir l'émergence d'un « équilibre », ou d'autoriser la viabilité d'une trajectoire ?

Ce questionnement fondamental, qui en particulier peut être décliné sous la forme d'une interrogation sur le rôle respectif du marché et des institutions non marchandes dans la coordination des économies « capitalistes », peut-être abordé, on le comprend, à deux niveaux. Au niveau le plus « fondamental » et dans une approche « statique », il renvoie à la question de la constitution des « états » d'une économie, et à celle de savoir s'il s'agit d'équilibres issue de la conciliation des plans individuels (2.1.). À un niveau d'abstraction « intermédiaire » et dans une perspective dynamique, il s'agit de poser la question des modalités de passage d'un régime technologique à un autre, d'un « âge » du capitalisme à celui qui lui succède (2.2.)

2.1. Marchés et institutions dans la coordination et la régulation d'une économie décentralisée

Lorsque la théorie économique s'interroge sur les modalités de coordination d'une économie décentralisée, on peut, schématiquement, repérer les positions suivantes.

À un extrême, la vision néolibérale porte l'idée que « le marché », la libre rencontre des offreurs et des demandeurs, est optimal et que le capitalisme se réduit en fait à une économie de marchés. Cela veut dire à la fois :

- que la seule activité économique est marchande. Sur le sujet qui nous occupe, une telle conception conduit par exemple à nier l'existence d'un « espace de production » constitutif du rapport salarial et à réduire la relation d'emploi à une transaction exclusivement marchande ;
- que le marché est optimal pour coordonner les actions économiques individuelles pour peu qu'il fonctionne dans le cadre idéal de la concurrence pure et parfaite ; en particulier, une telle vision interdit de pouvoir penser l'involontarité du chômage en dehors de la dénonciation des « rigidités » (et donc de l'imperfection de concurrence) qui obèrent l'ajustement spontané des marchés.

L'analyse du capitalisme est alors assimilée à l'étude des propriétés d'un système de marchés interdépendants, à l'exclusion de toute institution extra-économique. Les institutions (celles du marché du travail par exemple, pour le sujet qui nous occupe) y sont donc d'abord vues comme de simples frictions dans un équilibre de marché réputé « pur ». Pourtant, on le sait, la notion d'équilibre de marché « pur », telle qu'elle est formalisée par exemple par la théorie de l'équilibre général conduit en fait, au moins implicitement, à reconnaître la nécessité d'un contexte institutionnel extra-marchand pour le fonctionnement d'une économie décentralisée (sous la forme d'un commissaire priseur, c'est-à-dire d'un planificateur bienveillant, centralisant l'information et « pilotant » la procédure de marché). La négation *a priori* des déterminants institutionnels de la coordination conduit ainsi à une contradiction dans les termes, puisque, alors qu'elle a pour objet la description du fonctionnement spontané d'une économie décentralisée, la théorie standard, dans le cas « idéal » qu'elle imagine, décrit en fait le fonctionnement d'une économie centralisée.

Mais ce qui est intéressant du point de vue qui est le notre dans cet article, c'est qu'une des « fonctions » de l'institution « commissaire-priseur », qui doit autoriser l'émergence « spontanée » des équilibres généraux de marché est de « crier » les prix (ce qui permet de concevoir les agents comme de simple « preneurs de prix »), mais aussi d'interdire les échanges hors de l'équilibre, les échanges à prix faux, et donc à la fois l'occurrence d'états de déséquilibre, et la possibilité que ne s'enclenchent des phénomènes de dépendance à la trajectoire suivie en déséquilibre. Pour le dire autrement, la fonction du commissaire-priseur est d'autoriser une réversibilité complète des « trajectoires » de l'économie (trajectoire qui ne sont en fait que potentielles puisque « l'horloge » est arrêtée, et les transactions effectives suspendues) et des plans individuels. Les vertus prêtées à la flexibilité marchande reposent donc sur la possibilité d'institutionnaliser la réversibilité des trajectoires individuelles et du système économique.

Logiquement, dès lors que l'on souhaite, partant de « ce camp de base », s'affranchir de la figure tutélaire du commissaire-priseur (et donc sortir du cas idéalisé de la « concurrence pure et parfaite »), on est amené à s'interroger sur les conditions institutionnelles, explicites cette fois, d'une coordination de nos économies. Une vision proche de la première, prenant donc acte de la nécessité « d'instituer » le marché, et du caractère imparfait de la concurrence, appréhende alors les institutions en termes de leur seule efficacité microéconomique. Les institutions, en particulier les règles et les modalités d'intervention de la puissance publique doivent en l'occurrence avoir pour objet de rapprocher au mieux le marché « réel » de son idéal type. Dans une telle vision, la flexibilité marchande (et la « re-marchandisation » du travail et de l'emploi) continue d'être parée des vertus que la première approche lui fonde. Simplement, cette approche s'intéresse à l'institution des conditions de fonctionnement d'un marché flexible. C'est de cette vision que semble finalement relever ce que nous avons appelé la « troisième voie sociale-libérale », et c'est en cela qu'elle réalise, nous l'avons dit, « l'utopie libérale ». Elle s'attache précisément à « constituer », en les dotant, des individus « pleins » et autonomes, cette dotation en capitaux (notamment humains), et le maintien de leur employabilité, devant autoriser à la fois la « survie » de l'individu face aux échecs marchands, et la réversibilité de leurs engagements et de leurs trajectoires.

À l'opposé de ces visions, où le capitalisme est finalement réduit d'une manière ou d'une autre (selon que la question de la nécessité de son substrat institutionnel est posée de manière ou non explicite) à une économie marchande, et où la question posée est celle des conditions d'émergence d'un équilibre des décisions individuelles, la prise en compte de l'effectivité des situations hors équilibre (situation dans laquelle la compatibilité des plans individuels n'est pas garantie) et des effets de trajectoires qui en découlent, peut conduire à se poser la question alternative du comportement d'une économie et d'une société hors équilibre. Ainsi, la coordination n'étant pas réputée pouvoir découler de la confrontation spontanée des agents économiques, on s'intéresse aux fondements (macro)-institutionnels d'une économie et de la viabilité des trajectoires qu'elle emprunte.

Dans une telle optique, le capitalisme ne se réduit pas à une économie de marchés,

- à la fois car toute activité économique n'est pas marchande,
- et car « le marché » n'est pas censé être le vecteur privilégié de coordination des plans individuels. Il est bien davantage un endroit où sont constatés les déséquilibres et imposés les rationnements, qu'un mécanisme d'ajustement spontané du système économique.

De ce point de vue, et sur le sujet qui nous intéresse, il n'existe pas de « marché du travail », mais un rapport salarial, qui ne se réduit pas à un échange marchand (et dont tout élément de subordination ne peut donc pas être gommé), et dont la configuration définit l'une des « formes institutionnelles » qui, en cohérence avec d'autres, autorise la régulation des déséquilibres et la viabilité du régime d'accumulation.

2.2. L'État social dans une économie de la connaissance : la question des complémentarités institutionnelles et de leur émergence

Cette opposition quant à la conception des modalités de coordination peut se décliner en dynamique, lorsque l'on s'interroge sur les trajectoires technologiques et de développement des systèmes économiques.

2.2.1. Optimum institutionnel vs complémentarités institutionnelles

La vision « standard » va être amenée, même lorsqu'elle accepte de traiter explicitement des institutions « de marché » à même de faire émerger un nouvel équilibre technologique et de développement économique, à considérer qu'il existe un « one best way institutionnel ». En l'occurrence et sans surprise, le substrat institutionnel à même de garantir la possibilité pour une économie d'amorcer une transition technologique, est celui qui se rapproche le mieux d'une économie de marché « pur ».

L'idée est alors qu'un type bien déterminé d'institutions économiques correspond (de manière « bijective ») à un type bien déterminé de « régime technologique ». Ainsi, un nombre croissant de chercheurs a été conduit à supposer que les institutions du capitalisme américain contemporain étaient nécessaires et suffisantes à l'émergence d'un régime de croissance tiré par les TIC.

C'est très clairement cette antienne que reprend par exemple le rapport Sapir (2004) : sa thèse repose sur la distinction entre deux régimes « technologiques », l'un fondé sur l'imitation, l'autre sur l'innovation. Des économies « imitatives », loin de la « frontière technologique » ne réclameraient ainsi pas les mêmes

institutions que des économies se devant d'être « innovantes » car situées à la frontière, et devant la repousser. Ainsi s'expliquerait les difficultés de l'Europe : les institutions héritées de l'après-guerre, parfaitement adaptées à la période « fordiste » pendant laquelle les pays européens effectuaient un rattrapage économique et technologique vis-à-vis des États-Unis, en important et en adoptant leurs techniques, seraient aujourd'hui dépassées dans un monde caractérisé par une pression concurrentielle plus forte, et tout particulièrement alors que le défi présenté à l'Europe serait de se muer en une économie « d'innovation », lui permettant de devenir l'économie « de la connaissance » la plus compétitive à l'horizon 2010. Dans l'incapacité d'adopter les institutions requises par le nouveau régime technologique, l'Europe serait condamnée à la croissance faible et au chômage.

Assez logiquement du point de vue de l'évolution des institutions et des réformes à engager, ces approches sont conduites à nourrir une logique de convergence vers un modèle unique, une sorte « d'optimum institutionnel » adapté au régime technologique en vigueur, ou, plus généralement, garantissant l'efficacité économique. Sans surprise de ce point de vue, les « capitalismes libéraux de marché », tels qu'on les trouve aux États-Unis et dans les pays anglo-saxons, constitueraient ce modèle de référence, dont on voit qu'il est d'autant plus facilement présenté comme tel qu'il apparaît comme une bonne approximation de l'idéal (hors d'atteinte) que serait une société composée exclusivement de marchés. Devraient ainsi être inscrite à l'agenda des politiques publiques, la poursuite des réformes institutionnelles (« microéconomiques »), visant à rapprocher nos économies de cet optimum institutionnel (forte concurrence sur les marchés des biens, marchés du travail flexibles, finance externe et développement de l'accès au capital-risque....) par l'application systématique du principe de concurrence aux domaines où il est encore absent. Pour des raisons que nous avons déjà évoquées, cette recherche pourrait tout à fait s'accommoder de la recherche d'une « troisième voie » qui consisterait à instituer les individus-proprétaires, et à garantir leur autonomie, leur « survie » et la réversibilité de leurs actions.

À l'évidence, une telle prise en compte *a minima* des déterminants institutionnels de la coordination globale d'une économie décentralisée, ne correspond pas à l'objectif qui est de rendre compte de la diversité manifeste et résiliente des « formes de capitalisme », y compris parmi les « modèles de réussite », et tout particulièrement la pluralité des formes possibles de la « troisième voie » conciliant flexibilité et sécurisation des trajectoires individuelles. Il faut alors, ici aussi, se poser la question, non pas de l'équilibre institutionnel et technologique d'une économie de marchés, mais celle de la viabilité des trajectoires de traverse technologique d'une économie capitaliste. La question est alors celle des formes institutionnelles, et des *complémentarités* qui les unissent, et qui autorisent, à la fois la flexibilité nécessaire aux adaptations du système productif à la nouvelle donne technologique, et aux nouvelles conditions de la concurrence, et le maintien des déséquilibres qui en résultent dans des limites économiquement et socialement viables.

Ces « arrangements » institutionnels peuvent alors être pluriels (comme le souligne la théorie de la « variété des capitalismes », cf. Hall et Soskice (2001) ; Amable 2003). Au regard des « faits stylisés », il apparaît que des performances satisfaisantes du point de vue de la lutte contre le chômage peuvent être obtenues dans le cadre d'un modèle « social-démocrate » cohérent (on cite souvent le Danemark), alliant protection sociale élevée, relative sécurité de l'emploi en dépit d'une législation de protection de l'emploi faible, forts investissements en formation et réglementation des marchés. Il est tout à fait possible également d'imaginer que le modèle « libéral de marché » avec une protection sociale minimale, un marché du travail flexible et des marchés déréglementés conduise aussi à de bonnes performances macroéconomiques. Dans ces conditions, si l'on admet que les économies continentales sont à mi-chemin, et qu'elles sont caractérisées par de moins bonnes performances, la question se pose pour elles du changement institutionnel.

2.2.2. Le changement institutionnel : les formes institutionnelles comme « médiations sociales »

L'approche standard : Benchmarking et gouvernance

Logiquement, pour les approches « standard », les modalités du changement institutionnel se limitent soit à la seule mise en concurrence des modèles alternatifs, en supposant que la sélection sur un critère d'efficacité conduise à la convergence naturelle vers la forme d'organisation institutionnelle jugée optimale, soit, au minimum à l'application d'une procédure de benchmarking transposée de la gestion des firmes à celle des États et des gouvernements : il s'agit donc de repérer les « bonnes pratiques » et de procéder ensuite à leur importation/implémentation : faisant fi de l'hypothèse de complémentarité institutionnelle, une telle démarche propage la croyance qu'un optimum institutionnel pourrait être obtenu en combinant les plus performants des modes de gouvernance par domaine ou par secteur.

Surtout, une telle démarche consiste à penser que la genèse des institutions, comme leur transformation relève exclusivement du seul critère d'efficacité économique. Dans ce cadre, le changement institutionnel est réduit à l'idée de la « réforme », et l'impossibilité de réformer est renvoyée à l'inertie et l'aveuglement des politiques. L'idée est donc de pouvoir contourner le politique : le principal argumentaire de la réforme est ainsi d'ordre technocratique (l'expertise économique) et les oppositions politiques sont traitées comme des manifestations de défense d'intérêts particuliers (ceux des insiders, des titulaires de rente de situation) contre l'intérêt général (celui des outsiders, des potentiels contestataires de rente), ou comme des formes d'irrationalité passagère (Blanchard et Philippon 2003).

Cela conduit d'une part à la volonté de contourner le politique au moyen d'agences indépendantes, et à substituer plus généralement une logique de « gouvernance » à celle de gouvernement, à imposer au politique une série de règles, domaine par domaine, en lieu et place des possibilités discrétionnaires d'arbitrage, qui lui sont traditionnellement dévolues. Cette démarche est particulièrement illustrée dans le domaine des politiques de l'emploi.

Cela conduit d'autre part à s'interroger sur la possibilité de réduire la position des insiders, par exemple en plaidant sur les vertus des « temps difficiles » (Saint-Paul 2000), ou encore de continuer de promouvoir « la réforme » et l'évidence de sa nécessité pour espérer qu'un effet d'apprentissage finira par convertir les agents.

Une approche alternative : les facteurs du changement institutionnel et le rôle du politique

Il est tout d'abord intéressant, avant de parler de changement institutionnel, de rendre compte de l'inertie institutionnelle. La prise en compte du temps, contribution importante des théories de la dépendance par rapport au chemin, nous le permet. L'inertie des institutions peut relever du simple fait que le contexte hérité du passé détermine pour partie les choix stratégiques présents. Les acteurs ont toujours la possibilité de développer plusieurs stratégies à partir du même héritage historique, mais cet héritage restreint tout de même l'éventail de leurs choix. Évidemment cela limite beaucoup la possibilité d'importer ce que seraient de « bonnes pratiques », en raison des « irréversibilités » probables dans les trajectoires institutionnelles (irréversibilités que les théories du choix rationnel, plongées dans un monde a-historique, caractérisé par une complète réversibilité, ne peuvent évidemment pas prendre en compte).

Au-delà de cette inertie institutionnelle, un premier vecteur imaginable de changement institutionnel résulte des transformations dans l'équilibre des pouvoirs, elles-mêmes liées à un changement des objectifs ou des stratégies des acteurs les plus puissants. Par exemple, l'évolution des relations professionnelles et des systèmes de protection sociale doit beaucoup à l'érosion du pouvoir de négociation des salariés dans un contexte d'accroissement de la mobilité du capital contrastant avec l'immobilité de la plupart des salariés.

Une variante de cette approche par les équilibres de pouvoirs consiste à souligner qu'une cause majeure d'évolution des contextes institutionnels passe par le basculement des hiérarchies institutionnelles. Ainsi la période dite « fordiste » se construit en grande partie sur la base du primat du rapport salarial et des configurations qu'on entend lui donner sur les autres formes institutionnelles (régime monétaire et finance, nature de la concurrence, interventions de l'État). Une partie des changements institutionnels en cours peut alors s'interpréter sur la base d'un basculement récent des hiérarchies institutionnelles, qui voit les exigences de la finance libéralisée et de la concurrence internationale, dicter les formes d'organisations du rapport salarial et contraindre les modalités d'intervention publique dans la coordination d'ensemble de nos économies.

Un autre élément de changement institutionnel peut être l'évolution des représentations : le changement institutionnel serait lié aux changements dans la façon de « penser » le monde, et correspondrait au remplacement d'une représentation par une autre. Ainsi la diffusion du discours libéral, et plus généralement de la vision qui fait de l'adoption systématique du principe de marché une stratégie « progressiste », « moderne » n'a pas été sans conséquence sur la réforme des institutions (par exemple du marché du travail) dans les années 1980.

L'analyse historique comparative, dont Kathleen Thelen (2003) fournit une remarquable synthèse permet de repérer différents vecteurs du changement institutionnel :

- la conversion d'une institution, au terme de laquelle une institution acquiert une nouvelle configuration en conséquence du changement de l'une de ses composantes (d'objectifs, de procédure, d'interprétation...);

- la sédimentation de cette institution ;
- la recombinaison des institutions ;
- l'hybridation d'une institution importée au contact d'une société différente.

Enfin doit être souligné le rôle déterminant de l'intermédiation politique dans l'émergence des configurations institutionnelles. A l'économisme qui marque nombre d'approches institutionnalistes contemporaines, et qui conduisent à « dépolitiser » le débat sur le changement institutionnel, s'oppose au contraire une vision qui insiste au contraire sur le rôle déterminant du politique et de la délibération démocratique dans l'émergence des formes institutionnelles.

L'idée est alors de faire du changement institutionnel un vrai thème d'économie politique et de reconnaître que les institutions sous-tendant les différents « modèles » que nous avons évoqué ont des conséquences différentes pour les agents suivant leur position dans la société. Il est alors nécessaire de penser les intérêts des agents comme potentiellement antagonistes et d'envisager les institutions comme résultant de compromis politiques : c'est bien le processus de décision politique qui règle la question de l'avenir de la réforme.

D'un point de vue analytique, cela revient, au lieu de dénoncer les intérêts particuliers qui s'opposeraient à la « réforme » institutionnelle, à distinguer les perdants et les gagnants potentiels des changements institutionnels envisagés, et d'essayer d'identifier les équilibres politiques possibles.

Surtout elle peut conduire à mettre en avant, les choix sociaux et politiques que recouvrent en fait les choix institutionnels.

Bibliographie

Amable B. (2003), *The Diversity of Capitalism*, Oxford, Oxford University Press

Amable B. (2004), *L'Europe est-elle condamnée à la réforme conservatrice ?*, Prisme, Centre Saint-Gobain pour la recherche en économie, n° 3, janvier.

Amosse T. (2003), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*.

Aglietta M. (1997), « Le capitalisme au tournant du siècle : la théorie de la régulation à l'épreuve de la crise », in M. Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme*, Éditions Odile Jacob, 3^e édition, pp. 409-477.

Askhenazy P. (2004), *Les désordres du Travail*, Paris, Seuil, coll. « La République des idées ».

Auer P. et Cazes S. (éds) (2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Genève, BIT.

Barbier J.-C. et Samba Sylla N. (2004), *La stratégie européenne pour l'emploi: genèse, coordination communautaire et diversité nationale*, Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, n° 16, Octobre.

Barbier J.-C. (2002), « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, vol. 43, n° 2.

Barbier J.-C. et Gautié J. (éds) (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, PUF.

Beck U. (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier.

Becker G. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, Columbia University Press.

Beffa J.-L. Boyer R. et Touffut J.-P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint-Simon*, n° 107, juin.

Béret P., di Paola V., Giret J.F., Grelet Y. et Werquin P. (éditeurs) 2006, *Transitions professionnelles et risques*, XIII^e journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq, RELIEF, n° 15, juin.

Besucco N. Tallard M. (1999), « L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la "négociation de branche" », *Sociologie du travail*, vol. 41, pp. 123-142.

Blanchard O. & Philippon T.[2003], *The Decline of Rents, and the Rise and Fall of European Unemployment*, MIT Document, Cambridge, Mass.

Boissonnat J. (1995), *Le Travail dans vingt ans*, Rapport au Commissariat du plan, Paris, La Documentation française.

Boltanski L. et Chiappello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Boyer R. (2003), « Les analyses historiques comparatives du changement institutionnel : quels enseignements pour la théorie de la régulation ? », in *L'année de la régulation*, Presses de Sciences Po., n° 7, pp. 167-203.

Cahuc P. et Kramarz P. (2004), *De la précarité à la mobilité. Vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris, La Documentation Française.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

Castel R. et Haroche C. (2001), *Propriété privée, propriété de soi, propriété sociale*, Paris, Fayard.

CEE (2004), *Gouvernance et expertise de l'emploi en Europe*, Actes du Colloque des 13 et 14 décembre 2004, Centre d'études de l'emploi.

CERC (2001), *Accès à l'emploi et protection sociale*, Rapport du Conseil emploi, revenus, cohésion Sociale n° 1, Paris, La Documentation française.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques*, Rapport du Conseil emploi, revenus, cohésion sociale n° 5, Paris, La Documentation française.

Concialdi P. (2000), « Un plein emploi au rabais ? », *L'Économie politique*, n° 8, 4^e trimestre.

Conseil D'état (2005), *Responsabilité et socialisation du risque*, rapport public.

Coutrot T. (1999), « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux : du mauvais usage de bonnes idées », *Droit Social*, n° 7-8.

Coutrot T. et Guillaumie M. (2000), « L'OCDE entre dogme et réalité », *L'Économie politique*, n° 8, 4^e trimestre.

Esping-Andersen G. (1990), *Les trois mondes de l'État-providence*, trad. fr. : 1999.

Epiard L. (2006), « La mutation du traitement du risque de chômage : du statut de chômeur à celui de travailleur pauvre ? Analyse juridique de dispositifs issus des politiques (publiques et conventionnelles) d'incitation au retour à l'emploi », in Béret et alii, *op. cit.* (2006).

Ewald F. 2002, *Société assurantielle et solidarité (Entretien avec François Ewald)*, *Esprit*, octobre.

Fayolle J. (2000), « Le nouveau plein emploi : un projet encore à construire », *L'Économie politique*, n° 8, 4^e trimestre.

Fitoussi J.-P., Passet O. et Freyssinet J. (2000), *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Rapport du Conseil d'analyse économique (CAE), Paris, La Documentation française, n° 23.

Fitoussi J.-P. Rosanvallon P. (1996), *Le nouvel âge des inégalités*, Paris, Le Seuil.

- Foucault (De) J.-B. (1996), « Société post-industrielle et sécurité économique », in A Supiot, *Le Travail en Perspectives*, LGDJ.
- Freyssinet J. (2006), *Flexibilité et sécurisation des trajectoires professionnelles*, Miméo. Contribution au colloque « Flexicurité en France », Université de Marne la Vallée et CEE.
- Gautié J. (2002), « De l'invention du chômage à sa déconstruction », *Genèses*, n° 46, mars, pp. 60-76.
- Gautié J. (2003a), « Des marchés internes aux marchés transitionnels », in J.-P. Touffut (eds.), *Institutions et Emploi*, Paris, Albin Michel.
- Gautié J. (2003b), *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*, CEE, document de travail, n° 30.
- Gazier B. (1998), *Ce que sont les marchés transitionnels*, in Barbier & Gautié *op. cit.*
- Gazier B. (2003), *Tous sublimes: pour un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- Gazier B. (2006), « "Making Transitions Pay": The "Transitional Labour Markets" Approach to Flexicurity », Miméo, mai., communication à la journée d'études « La flexicurité: un modèle d'articulation du marché du travail et de la protection sociale réservé aux Danois ? », Paris: CES-MATISSE, séminaire « Emploi et protection sociale », 29 novembre..
- Germe J.-F, Montchatre S., Pottier F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation Française.
- Giddens A. (1998), *The Third Way*, Polity Press.
- Hall P. & Soskice D. (eds) (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice, Loyalty. Response to Decline in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press
- Kok W. (2004), *Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Rapport du groupe de haut niveau.
- Lavialle C (2004), *La précarité: une fatalité ? Réflexions sur l'articulation entre protection sociale et marchés du travail*, Laboratoire d'économie d'Orléans, DR n° 2004-29.
- Lavialle C. (2006), *L'économie solidaire : oxymore ou troisième voie ?*, miméo.
- Le Duigou J.-C. (2000), « Pour un nouveau modèle d'emploi », *L'Économie politique*, 4^e trimestre.
- Lichtenberger Y. et Paradeise D. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, n° 43-1, pp. 33-48.
- Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, Paris, Seuil.
- Méda D. (2000), « Le plein emploi de qualité, une figure du bien commun », *L'Économie Politique*, n° 8, 4^e trimestre.
- Méda D. et Minault B. (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, DARES, Document d'études, n° 107, Octobre
- OCDE (1994), *Études sur l'emploi*, Paris, OCDE.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.
- Orlean A. (2000), « L'individu, le marché et l'opinion. Réflexions sur le capitalisme financier », *Esprit*, novembre, pp. 51-75.

Petit P. (2000), « Quel plein emploi dans la nouvelle économie ? », *L'Économie politique*, 4^e trimestre.

Pisani-Ferry J.-P. (2000), *Plein Emploi*, Rapport du Conseil d'analyse économique (CAE), n° 30, Paris, La Documentation française.

Ramaux C. (2006), *Flexicurié : quels enjeux théoriques ?*, Miméo, contribution au colloque « Flexicurité en France », Université de Marne la Vallée et CEE.

Recotillet I. et Werquin P. (2006), « L'école accroît-elle les risques de mauvaise insertion professionnelle. Quelques éléments de réponses à partir du programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) », in Béret *et alii* (2006), *op. cit.*

Rosanvallon P. (1995), *La nouvelle question sociale*, Paris, Le Seuil.

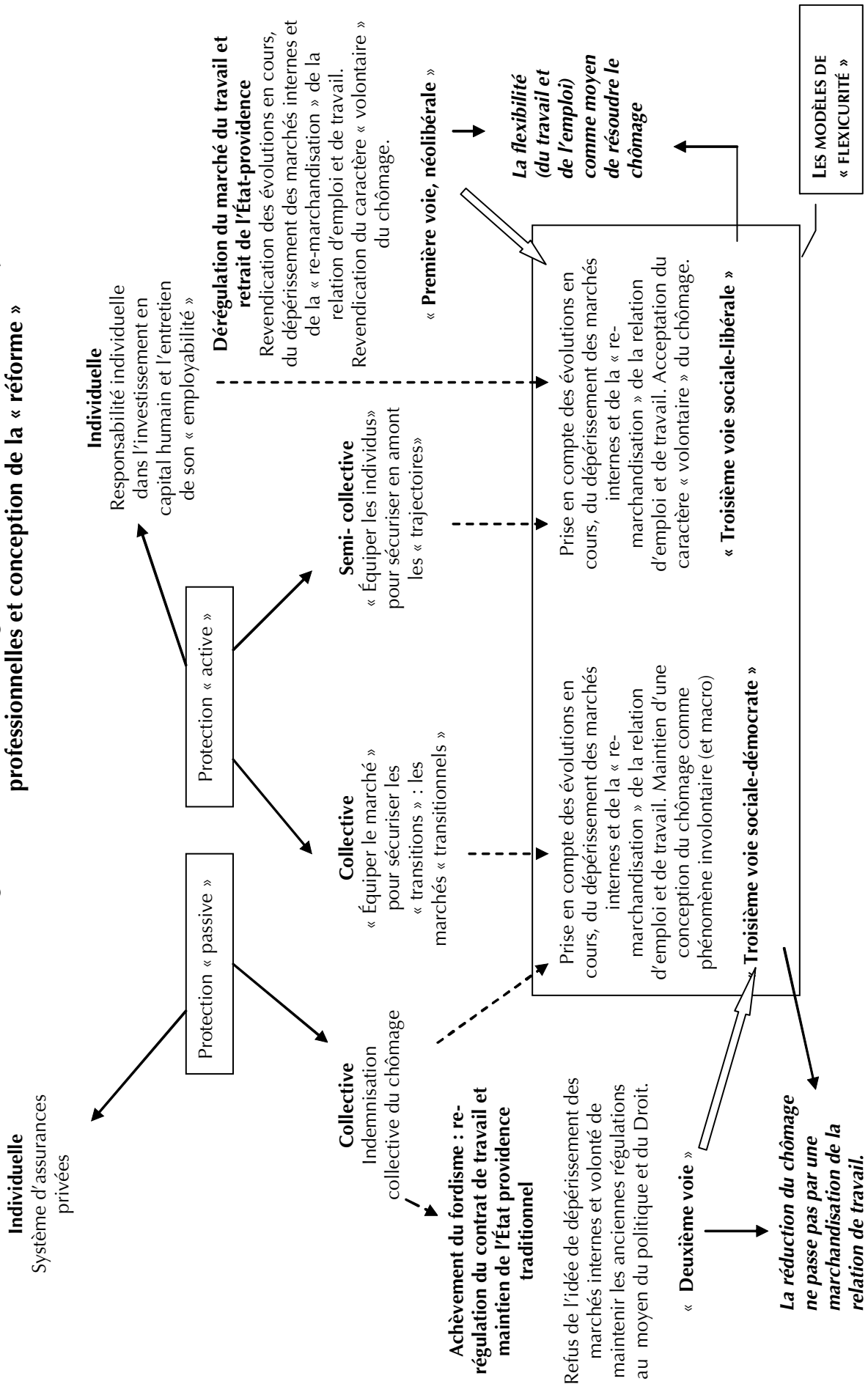
Saint-Paul G. (2000), *The Political economy of Labour market Institution*, Oxford University Press.

Schmid G. et Gazier B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Rapport pour la commission européenne, Paris, Flammarion.

Thelen K. (2003), « Comment les institutions évoluent ? Perspectives de l'analyse comparative historique », in *L'année de la régulation*, n° 7, Presses de Sciences Po, pp. 13-43.

Figure 1 : Nature du chômage, modalités de sécurisation des trajectoires professionnelles et conception de la « réforme »



Atelier 1

Bifurcations, ruptures, irréversibilités

Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail

Claire Bidart et Maria Eugenia Longo*

Le rapport au travail, qui définit la force de l'engagement mais aussi la représentation qu'on en a, est un élément crucial dans l'orientation de la trajectoire (Nicole-Drancourt 1994). Sa construction débute dans l'enfance certes, il s'inscrit dans nos héritages et nos rapports familiaux. Mais il s'élabore également dans des contextes sociaux et culturels formant les « mondes » professionnels de référence (Dubar et Demazière 1997).

Ceci étant, il n'est pas pour autant définitivement construit au moment du premier emploi. Il se forge, évolue, se modifie parfois fortement pour peu que des expériences personnelles, des transformations dans nos entourages ou plus largement des mouvements sociétaux nous amènent à réviser nos apprentissages, nos certitudes, nos dispositions. Les parcours et les expériences vécues contribuent à confirmer, relativiser ou modifier l'importance et le sens qu'on donne au travail.

Veut-on travailler, et pourquoi ? Quelles sont les dimensions du travail qui font sens, qui font moteur aussi, qui nous conduisent vers le monde du travail ? Quels changements peuvent les infléchir ?

À partir d'une enquête longitudinale qualitative qui « regarde grandir » une cohorte de jeunes¹, nous nous proposons d'aborder ici la question de l'évolution du rapport au travail, en particulier lors de bifurcations biographiques.

Le rapport au travail est en effet réinterrogé en particulier au moment des changements de voie, des modifications de la trajectoire. Là en effet sont formulés des choix, sont soupesés les avantages et les inconvénients de plusieurs possibilités, sont révélées les priorités et sont évalués les critères les plus importants pour soi. Les bifurcations biographiques, qui ne signifient pas toujours qu'il y ait drame, fragilité ou insécurité mais peuvent à l'inverse ouvrir des issues très positives, montrent leur pouvoir heuristique : là sont mis au jour bien des enjeux sociaux, bien des éléments qui président à la construction des trajectoires que l'on observe *in fine*, et bien des « ingrédients » de l'action (Bidart 2006). Si nous focalisons l'attention ici sur le domaine professionnel, les autres sphères de la vie sont grandement impliquées, nous le verrons, dans ces parcours.

Par exemple lorsque Alban quitte la vente de photocopieurs pour reprendre des études de dentiste, lorsque Fabienne quitte un emploi de vendeuse pour un emploi-jeune dans la police, lorsque Julien après ses études de lettres devient animateur puis vendeur de voitures... ils nous détaillent leurs décisions, les événements et les critères pertinents pour eux et nous pouvons, par des questions précises, explorer les divers ingrédients de leur rapport au travail dans ces diverses étapes.

Sans nous limiter forcément aux jeunes qui ont radicalement bifurqué mais en privilégiant ceux qui ont en tout cas connu plusieurs postes et hésité à un moment ou à un autre, nous mettons ici en lumière différentes modalités du rapport au travail à différents moments de leur vie, en cherchant à identifier les formes et les raisons des évolutions.

Trois composantes du rapport au travail sont distinguées (Longo 2006a et b) :

- la place du travail dans la vie : quelle importance lui donne-t-on ? Considère-t-on qu'il est primordial ou secondaire, quelles sont les priorités ?
- l'image du monde du travail : que sait-on de ses réalités, comment envisage-t-on de s'y intégrer ?
- Les dimensions du travail : que met-on dans l'idée du travail ? Travaille-t-on pour l'argent, pour la réalisation d'une « œuvre », pour une activité, pour soi, pour le prestige, etc. ? Quels sont les critères d'évaluation d'un « bon » emploi ?

* Claire Bidart, Centre national de la recherche scientifique, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), 35 av. Jules Ferry, 13200 Aix en Provence, France, claire.bidart@univmed.fr ; Maria Eugenia Longo, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Saavedra 15, 4° piso, C1083ACA, Ciudad de Buenos Aires, Argentine, meugenialongo@yahoo.com.ar

¹ Voir en annexe la présentation de l'enquête.

Ces composantes sont distinguées nettement ici pour le bénéfice de l'analyse, mais il est clair qu'elles peuvent être combinées. Par ailleurs, certaines bifurcations n'entraînent pas de mutations importantes dans les rapports au travail, quelle qu'en soit la composante, mais nous ne les traiterons pas ici.

À partir d'exemples de parcours et de paroles sur le travail, nous nous appliquons ici à identifier quelques processus dynamiques récurrents, pour tenter d'approfondir la connaissance de la construction et de l'évolution du rapport au travail.

Nous traitons tout d'abord d'évolutions apparaissant dans chacune des trois composantes du rapport au travail prises isolément, puis nous montrons quelques articulations et successions plus complexes apparaissant dans certains parcours, qui permettent de voir comment peuvent s'imbriquer les séquences.

1. Des évolutions dans la place accordée au travail

Certains changements affectent principalement l'importance que l'on donne au travail. Cela ne veut pas dire que les autres composantes ne sont pas affectées du tout, mais qu'elles le sont de façon beaucoup moins nette et se montrent bien plus stables. On peut travailler toujours principalement pour la dimension du salaire par exemple, conserver la même vision du monde du travail, et modifier seulement ses priorités personnelles et la place que l'on accorde au travail. Parfois l'on estime que celui-ci, d'une étape à l'autre, doit prendre moins de temps et d'énergie, parfois à l'inverse on s'y engage de plus en plus.

C'est le cas pour Etienne, qui dans les vagues 1 et 2 du panel concevait son travail de façon très pratique et utilitaire : à ce moment là, pour lui travailler c'est avant tout avoir un poste et gagner de l'argent. Il est alors en CDI dans une entreprise d'ascenseurs et de fermetures automatiques.

Vague 1 (V1)

Question : « *Ton métier correspond à ce que tu avais envie de faire ?* »

– *Non, mais ça me convient, faut pas être difficile en ce moment. C'est très bien, je gagne ma vie. »*

Vague 2 (V2)

Question : « *D'après toi, qu'est-ce qu'il faut pour se sentir bien dans la société ?* »

– *Il faut du travail, je pense.*

– *C'est ce qui prime ?*

– *Disons que c'est l'argent, en fait. Le travail apporte l'argent donc apporte... On dit que l'argent n'apporte pas le bonheur, enfin il y contribue beaucoup.*

– *Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre un jour sans travailler ?*

– *Oui, tout à fait. Si demain je suis licencié, pour une raison ou pour une autre, il y a toujours le biais du chômage. Donc je gagnerais un petit peu et, en attendant de trouver un autre emploi, ça ne me dérangerait pas.*

– *Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans le travail ?*

– *Le salaire. De toute façon, on ne travaille que pour ça. On ne travaille que pour la fin du mois. »*

Etienne, ensuite, est licencié, après un accident de travail et un conflit avec son patron. Mais plutôt que se reposer sur le chômage avant de retrouver un autre emploi comme il l'envisageait, il décide alors de s'installer à son compte, comme artisan en portes automatiques.

Vague 3 (V3)

« *Toute la famille est fière de moi... Même demain, si j'arrête, je me dirai que je l'ai fait. Je l'ai fait, on a réussi. Après, pour X raisons, on peut échouer, mais on a réussi, on l'a fait.* »

– *Est-ce que tu pourrais t'imaginer vivre sans travailler.*

– *Non parce que, même en vacances, je vais faire mes voitures. Je ne sais pas, j'ai toujours été comme ça. Je ne pourrais pas me passer de travailler.*

– *Pour toi, ça représente quoi le travail ?*

– *C'est un plaisir. [...] Et puis j'adore ce que je fais.*

– *Dans le travail pour toi, qu'est-ce qui est le plus important ?) D'être bien, se sentir bien.*

– *Finalement, qu'est-ce que ton travail t'a apporté dans ta vie ?*

– *Le bien-être, la satisfaction. »*

Bien des dimensions supplémentaires sont apparues dans son rapport au travail après son installation comme artisan. Même si l'argent reste une dimension fondamentale, les notions de statut social, de réalisation personnelle et de plaisir s'y sont ajoutées, et confèrent aujourd'hui au travail une place bien plus grande dans la vie d'Etienne.

Pour d'autres à l'inverse le travail perd en importance, au fil du temps. C'est le cas en particulier pour des jeunes qui s'y investissaient considérablement et avec passion lors de leurs premiers emplois, et qui par lassitude, désenchantement ou relativisation de la place du travail au regard d'autres enjeux, opèrent une sorte de retrait et y mettent moins d'énergie. C'est le cas, typiquement, de jeunes investis dans l'animation et l'éducation spécialisée.

Fleur avait ainsi le projet de devenir éducatrice spécialisée. Elle a très rapidement fait des stages et des petits boulots d'été dans ce domaine, y joignant également ses loisirs dans des activités comme le théâtre, l'écriture, etc. On voyait s'affirmer chez elle le désir d'accomplir ensemble une passion et un métier, dans la réalisation d'une « vocation », dans laquelle elle se reconnaissait :

V1 : « *Je m'intéresse plus aux gens qui vont vers une vocation* », disait-elle ainsi de ses relations ; « *Si par exemple, le fait que l'éducation soit importante pour moi n'est pas reconnu, je vois pas l'intérêt de rester avec ces personnes là, parce qu'ils n'ont rien compris à ma personne* ».

Au moment de la vague 2 elle passe le concours de l'IRTS et se montre toujours enthousiaste :

V2 : « *Moi, je me vois de toute façon être toujours dans le social. [...] Mon projet serait de monter une structure à moi. Un truc qui permette à la personne de pouvoir développer sa personne, sa personnalité, et qu'il trouve son moyen de le faire.* »

En vague 3 Fleur est toujours étudiante à l'IRTS, en exerçant en parallèle un CDD d'éducatrice spécialisée dans un service d'éducation en milieu ouvert, après divers emplois et stages dans ce domaine. Elle est donc inscrite dans un processus de professionnalisation très engagé. Pourtant, dans ses mots la passion transparait moins, du moins le travail qui s'y est attaché paraît-il moins intensément investi :

V3 : « *Il y a eu un moment où c'était ma passion, ma vie, ou je m'imaginai que ma profession serait tout. Après, j'ai eu un petit moment où j'étais là : "Non, non, pas du tout." Des moments un peu de ras-le-bol, de doute. Et maintenant, je suis nuancée. C'est-à-dire que je ne me sacrifierai pas pour mon travail parce que je veux vivre des choses aussi pour moi et pas que pour les autres en fait. Mais c'est peut-être le fait d'avoir rencontré Stéphane aussi, je pense qu'il y a de ça, je ne me sacrifierai pas non plus ma vie personnelle pour mon travail. Après, quand je vais à mon travail, je suis contente, des fois je suis inquiète, j'y vais, j'y mets mes tripes mais, après, je ne ferais pas 60 heures la semaine. [...] Tu te rends compte qu'il y a des gens qui sont bousillés parce qu'ils ont trop donné.* »

On voit s'éteindre l'intensité de la passion pour son travail, dans le même temps où Fleur s'installe dans une vie de couple avec Stéphane, déplaçant ainsi ses investissements. S'exprime également une certaine méfiance à l'égard des excès d'engagement dans le travail au détriment de son équilibre personnel.

En vague 4 (V4), le travail est pour elle avant tout une obligation, et même si elle y trouve toujours une satisfaction personnelle elle envisage de prendre davantage du temps pour elle.

V4 : « *Travailler, c'est se lever le matin. Travailler, si on prend le premier côté, c'est assez contraignant, on n'a pas le choix, c'est matériel aussi, parce que c'est ce qui nous permet de vivre. Et puis après, ça dépend. Moi, j'ai la chance, je fais un travail que j'aime. Je m'y retrouve, je peux m'y épanouir. Enfin, ça dépend des jours. Parce que des fois, je me dis que j'ai envie de faire autre chose.* »

Dans la même branche, il semble que Samuel suive un peu le même mouvement. Lui aussi trouve parfois aujourd'hui que ce métier d'éducateur spécialisé est « *usant psychologiquement* », et que lui-même a changé dans sa façon de voir son travail, depuis qu'il a commencé : « *J'ai cassé un peu toute l'utopie que j'avais sur les possibilités qu'on avait à agir sur l'autre, avec l'autre. Je me rends compte que c'est très très difficile pour des jeunes qui sont énormément cassés par la vie. Donc il faut savoir se contenter de peu, des fois.* »

Tous deux semblent victimes, déjà, d'une sorte d'usure et de désenchantement, et entament une sorte de repli. Il n'est pas forcément étonnant que l'exercice d'une profession « fatigue », il l'est plus que cela se produise aussi rapidement.

La place accordée au travail peut également se réduire lorsque l'on devient parent : avoir des enfants, c'est parfois choisir de travailler moins à partir de ce moment là.

Ainsi Sidonie, qui travaille dans une agence de voyages en vague 3 s'investit-elle à fond dans son nouvel emploi et développe-t-elle de grands projets. Il faut que ça aille vite...

V3 : « Je travaille 45, 50 heures par semaine. Alors qu'à la L. j'étais aux 35 heures, donc forcément ça fait quinze heures par semaine en plus. Et j'ai beaucoup plus de stress.

– Pourquoi ?

– Les responsabilités. Si je n'ai pas d'avion, si je n'ai pas de vol, le voyage ne part pas et ce n'est pas facile. Enfin tout est entre mes mains. Donc c'est beaucoup, beaucoup, beaucoup de stress. »

« Moi j'aime bien apprendre de nouvelles choses donc là, j'ai fait le toujours donc dès que je peux, je pars. [...] Peut-être que ça changera avec l'âge, mais pour l'instant j'ai envie d'apprendre des choses nouvelles. Et ça n'évolue pas assez vite. Pour moi c'est très important de travailler parce que ma vie tourne un peu autour de mon travail. Ça me permet de m'épanouir, de créer des contacts, je ne sais pas, de me construire. C'est ce qui m'a fait évoluer, c'est ce qui me fait vivre. Donc oui, c'est vachement important. »

Elle projette de partir monter une agence au Qatar...

En vague 4, Sidonie reste au chômage après la fin de son congé de maternité, et son discours a bien changé.

V4 : « Comment tu vois ta vie de travail ?

– Maintenant ? Ben... plus pareil qu'avant ! Je n'ai pas retravaillé depuis que j'ai Édouard, donc je ne sais pas comment je vais réagir. Pour l'instant, je pense que je serais moins disponible pour faire des heures supplémentaires non payées comme je faisais avant, parce que j'aurais envie de rentrer à la maison pour voir Édouard. Et puis voilà, je pense que c'est surtout ça. Parce qu'avant je ne comptais pas mes heures et je m'en foutais parce que j'aimais ça. Là, maintenant, même si j'aime ça, ça ne sera plus pareil. Là je cherche vraiment sans chercher. Je regarde pour me tenir au courant mais voilà... Je ne suis pas trop pressée... »

Notons que des garçons connaissent également ce processus après être devenus pères... et que la plupart des jeunes mères conservent un rapport au travail très fort et continuent d'octroyer une place très importante au travail.

Nous voyons apparaître dans ces exemples deux types de processus :

- Parfois le goût du travail s'éveille à l'usage, lorsque l'exercice de la responsabilité, la réussite et le sentiment d'une progression confèrent un intérêt au travail, intérêt que l'on ne voyait pas au départ lorsqu'il s'agissait surtout de gagner sa vie, de trouver « une place » ou de s'autonomiser à l'égard de ses parents.
- Parfois l'usage au contraire émousse l'intérêt qui était très fort au départ mais qu'une certaine usure, peut-être par excès d'investissement personnel justement, est venue très rapidement relativiser. Les horaires excessifs et l'intrication des temps professionnels, personnels et relationnels sont souvent dénoncés comme facteurs d'épuisement. L'alerte est sonnée, il faut alors se replier et définir des limites à l'engagement, revaloriser le repos, les loisirs... Parfois, mais pas toujours, l'irruption d'une dimension nouvelle (l'amour, la vie de couple, un enfant) vient s'ajouter à cet argumentaire. Il reste que les limites temporelles ne sont pas seules en cause (même si elles sont plus faciles à exprimer), le redéploiement des investissements dans leur qualité semble plus déterminant. On « préfère » s'occuper de soi ou d'un enfant que s'épuiser dans un travail « pour les autres ».

2. Des évolutions dans les représentations du monde du travail

Parfois les changements résident plutôt dans l'appréciation que l'on porte sur le monde du travail et dans la façon dont on pense l'aborder.

Rose, jeune titulaire d'un bac professionnel qui se trouvait en stage d'insertion en vague 1, a ainsi modifié peu à peu son appréhension du monde professionnel.

Au départ, alors qu'elle occupe des postes de secrétariat dans divers commerces, elle est très pessimiste et n' imagine pas trouver un travail durable, malgré sa passion pour la comptabilité. Elle montre pourtant très vite une grande compétence pour se repérer dans les institutions de recherche d'emploi, elle a appris très vite, s'est renseignée et a une image extrêmement précise du monde de l'entreprise.

En vague 2 elle exprime toujours une vision assez sombre du monde du travail, qui intègre maintenant en outre une plus grande attention aux rapports professionnels – elle compare par exemple les conditions d'emploi – car elle a connu des situations de travail difficiles. Son rapport au travail et le plaisir qu'elle y

trouve restent pourtant très forts tout au long de son parcours, c'est vraiment sa priorité. Il faut dire qu'elle vient d'une famille difficile et s'accroche de toutes ses forces pour échapper à son milieu d'origine.

V2 : « *Si j'avais pas de travail je me sentirais très très mal, mais là je suis très contente [...] Maintenant, ce sera obligatoirement avoir fait trois ou quatre postes, on peut pas se dire je ferai qu'un seul travail, c'est pas possible, parce qu'il arrive toujours quelque chose : l'entreprise va couler, l'employeur, le gérant change, il veut pas votre tête, hop ! ou plein de choses qui peuvent arriver, vous avez un problème familial, vous pouvez éjecter du jour au lendemain ou finir le contrat ou plein de choses, ce qui fait que tout le monde est sûr qu'il est obligé de changer de travail au moins trois quatre fois. »*

Plus tard, Rose est partie à Paris sur les conseils d'une cousine pour un emploi de caissière et a postulé ensuite pour travailler dans un centre communal d'action sociale en banlieue. En vague 3 elle est bien plus sûre d'elle après avoir réalisé qu'elle a trouvé du travail facilement, puis qu'elle a réussi à entrer dans une administration.

V3 : « *Moi je n'ai pas envie de faire un travail, toute ma vie le même, si c'est pour ne pas être bien dans ma peau, ce n'est pas la peine. Si j'y vais à contrecœur, ce n'est pas la peine [...] Je ne suis pas inquiète parce qu'ici il y a plein de travail. En plus, j'ai eu plein de propositions dans cette période-là. Tous les jours, j'avais des coups de fil, donc j'ai cherché autre chose. »*

Elle se permet d'être plus difficile, l'inquiétude s'apaise, Rose adore toujours travailler et utilise des termes très affectifs.

En vague 4, Rose a été titularisée. Son rapport au travail est toujours très fort, tout au long de son parcours elle conserve les mêmes dimensions primordiales dans le travail, elle aime son métier mais commence à dénoncer quelques injustices dans l'organisation.

V4 : « *Moi c'est ça qui me plaît. C'est de se sentir utile, de donner le maximum de soi, de se donner à fond dans ce qu'on fait, c'est ça qui me fait plaisir. Et puis j'aime bien l'organisation, organiser le nouveau travail, tout ce qui est informatique, tous ces trucs-là, j'adore.*

Au début ça s'est très bien passé, franchement, c'était top. Après, ils nous ont mis encore plein de boulot en plus, chaque année de plus en plus, donc on fait tous des heures supplémentaires, sauf une... C'est ça qui m'a déplu, qui me déplaît dans le travail, c'est qu'il y a certaines personnes qui ne travaillent pas comme d'autres, qui passent leurs journées au téléphone, qui regardent la lune...

Donc je me dis, dans un sens, pourquoi s'embêter à faire le travail des autres et ça me décourage à travailler plus. Même pas un petit merci, rien, rien du tout. Donc après, ça décourage de se donner à fond dans le travail parce qu'on fait notre job plus le job des autres et on n'a rien en compensation. Là, en ce moment, je suis un peu découragée par rapport à ça. Donc je voulais changer de poste. [...] Je ne sais pas, je leur laisse encore 15 jours, si je n'ai rien dans 15 jours eh bien je cherche ailleurs, dans un autre service, sans problème. »

Est-ce le début d'une étape de désenchantement ? Nous penserions plutôt qu'il s'agit ici d'une meilleure connaissance du monde du travail et des atouts dont elle dispose dans ce contexte, qui lui permet d'être plus difficile, plus critique, de mieux se placer et de valoriser ses compétences. En effet, sa volonté et son goût du travail restent toujours aussi forts et positifs. La courageuse ascension sociale de Rose, au détriment de tous les autres investissements, constitue toujours son moteur principal. L'expérience du travail et la réussite professionnelle la rassurent et lui montrent un monde du travail plus positif. Ses ressources se sont constituées, mais surtout elle en a pris conscience et peut alors se permettre de remettre en cause elle-même la stabilité qu'elle pensait inaccessible à l'origine, pour elle mais aussi dans le monde du travail en général.

Dans un mouvement comparable, Jérémie, qui en vague 2 s'estimait condamné aux boîtes d'intérim malgré ses efforts, est devenu ensuite employé à la SNCF, il est « *passé de l'autre côté de la barrière* » et critique en vagues 3 et 4 très violemment les chômeurs qui représentent « *une honte pour la société* » car « *celui qui veut travailler il peut* ». Sa position professionnelle s'étant améliorée, le monde du travail a changé d'image pour lui, est passé d'un monde perçu comme injuste et difficile à un monde où chacun obtient ce qu'il mérite, lui-même se trouvant maintenant du bon côté... et ses valeurs largement revisitées.

Il arrive qu'à l'inverse avec le temps et l'expérience le monde du travail apparaisse comme plus dur qu'avant, dévalorisé et dévalorisant, sans perspectives accessibles.

C'est le cas pour Serge, ouvrier dans une tôlerie, qui au début est content de travailler, de gagner simplement de l'argent...

V2 : « *Mon père m'a toujours habitué à travailler... S'il voit que je deviens père tranquille à toucher le chômage je crois pas que mon nez reste droit longtemps. Il supporte pas les fainéants. Puis de toute façon*

j'en suis pas un et puis je veux pas... J'ai eu de la chance de pas avoir besoin de chercher. Tout m'est toujours tombé sous les pattes.

– Ce qui est important dans le travail ?

– Déjà gagner de l'argent pour pouvoir s'amuser, pour pouvoir vivre. C'est... être bien dans son travail, aimer ce que tu fais. Moi ça me plaît ce que je fais pour l'instant, j'aime bien parce c'est jamais la même chose. Je fais toujours des choses assez différentes et souvent il y a des nouveaux produits qui arrivent donc des nouvelles façons de faire et des nouvelles possibilités de grandir dans l'entreprise. Dans un travail c'est important d'être polyvalent. Donc c'est vrai que j'ai toujours eu l'habitude de travailler, pendant le mois où j'ai pas travaillé, j'étais pas bien dans ma tête parce que t'as pas d'argent, t'as rien à faire... Je peux pas rester inactif. »

Toujours dans le même emploi, Serge trouve de plus en plus qu'il stagne, que le monde de l'entreprise s'avère décevant... Comme Rose il commence à affiner sa vision, mais en ce qui le concerne l'amertume va bien plus loin...

V3 : *« Vivre sans travailler, ça ne me dérangerait pas. Moi j'ai envie d'arrêter pour pouvoir faire une formation pour pouvoir évoluer plus dans la société, pour gagner plus d'argent, pour me sentir mieux, pour trouver au moins un travail que j'aime. C'est vrai que c'est important de trouver un travail que j'aime, où je réfléchis. Parce que le travail que je fais ne me permet pas de... Je ne suis pas reconnu, en fait. On ne va pas me dire : "C'est bien, tu bosses bien".*

Moi ça m'arrive de plus en plus souvent maintenant d'y aller à reculons, parce que je ne m'épanouis plus là où je suis. En fait quand j'apprenais, quand j'avais des pièces que je ne pouvais pas faire, parce qu'ils pensaient que je n'étais pas capable, et que maintenant je les fais, sans me vanter, des fois aussi bien que les gens qui les font depuis vingt ans, eh bien, j'ai l'impression vraiment d'être arrivé à un sommet.

C'est parce que les machines sont trop performantes. On appuie sur deux boutons, la pièce elle est faite. Il n'y a plus de réflexion, il n'y a plus de petit bidouillage comme il y avait avant, il n'y a plus de trucs comme ça. Je suis capable de faire n'importe quelle pièce sans problème. Donc je sature...

J'aime bien me casser la tête, j'aime bien réfléchir. On a des machines maintenant qui nous simplifient trop la vie. Les choses que je fais, ça se répète un peu trop. C'est un peu trop rengaine...

Parce que moi je me suis laissé cinq ans pour évoluer dans l'entreprise et là ça va bientôt faire cinq ans et je n'évolue pas. »

La déception qu'exprime Serge tient sans doute à un effet de lassitude, d'accumulation du temps passé au même poste, mais peut-être également à des changements concrets dans la tâche qui, d'après lui, ne lui permet plus de « réfléchir », d'évoluer et d'acquérir la reconnaissance dont il a besoin. Dans ce monde d'automates il ne parvient plus à valoriser son travail.

En vague 4 sa souffrance s'accroît, mais la peur d'un monde du travail trop aléatoire semble avoir disqualifié ses ressources et il n'ose plus démissionner.

V4 : *« Je voudrais bien qu'ils me licencient pour pouvoir retrouver quelque chose en ayant un peu de temps, pour faire une formation, je ne sais pas... Je me suis déjà renseigné mais ce n'est pas évident de sauter le pas.*

Avant, j'étais content d'y aller. Mais là, non. J'y vais à contrecœur et le matin, quand je me lève, je me mets un coup de pied au derrière pour me lever...

– Qu'est-ce qui te fait peur dans le fait d'arrêter ?

– Ben, de ne rien retrouver. Enfin, je suis sûr de retrouver mais en même temps j'ai peur d'arrêter parce que je ne suis pas certain de retrouver. Ce n'est pas facile à expliquer, disons que j'ai une philosophie de la vie et de la façon de travailler différente de ce qui se passe vraiment et ça me travaille parce que je voudrais faire changer les choses mais je n'y arriverai pas. Les mentalités sont pourries au niveau du travail, surtout dans le mien. Un peu de reconnaissance, c'est un minimum. Mais, dans l'entreprise, ils ne connaissent pas. »

Ce sentiment de décalage entre sa « philosophie personnelle » du travail et le monde de l'entreprise qu'il a expérimenté alimente son malaise et son blocage. Il est passé du rejet des « fainéants » hérité de son père au désir d'arrêter de travailler pour se former, puis au souhait de se faire licencier sans beaucoup de perspectives derrière...

Dans les exemples présentés là, le point commun est celui de l'acuité grandissante du regard sur le monde du travail, qui évolue avec l'expérience. Dans tous ces cas la place du travail reste centrale mais le désenchantement s'exerce néanmoins, à des degrés divers. Pour Rose et pour Jérémie les ressources se sont révélées plus porteuses que prévu et le monde du travail a gagné en pouvoir de qualification malgré un

inflexion sur sa dimension de justice, alors que pour Serge l'évolution va dans le sens d'une déqualification de la tâche et d'une insatisfaction croissante.

3. Des évolutions dans les dimensions du travail et dans les critères d'appréciation des emplois

Pour quoi travaille-t-on ? Pour le salaire, pour l'autonomie, pour savoir quoi faire de ses journées, pour se réaliser, pour avoir une reconnaissance sociale... nous répond-on par exemple. Dans les cas qui suivent, le travail maintient sa place et son image sociale mais il change de sens et de finalité. Les attentes et les critères se modifient d'une étape à l'autre.

On voit certains jeunes travailler ainsi à leurs débuts avant tout pour l'argent, puis de plus en plus pour la passion; d'autres à l'inverse privilégient d'abord la passion, puis valorisent ensuite la sécurité ou le confort. D'autres types de « glissements » sont possibles, que nous ne pouvons tous développer ici.

Dans le cas de Julien, diverses options se sont succédées. En vague 1, il voulait être professeur de lettres, travailler dans les quartiers difficiles pour aider les élèves et être utile. Il aime surtout alors l'objet du travail, à savoir les livres, la langue. L'été il travaille par ailleurs dans le garage son beau-père.

En vague 2, Julien est surveillant d'internat et animateur l'été, prend goût à la pédagogie, s'investit dans ces emplois. En plus du revenu, il y découvre le rôle social de l'activité, qu'il goûte aussi dans les associations de théâtre et d'aide aux prisonniers dans lesquelles il s'investit. Il y valorise le fait de découvrir à chaque fois de nouveaux mondes.

V2 : « *Donc j'ai commencé à travailler à 20 ans en tant que pion et ça a été le premier pas, un premier moment important, le contact avec le monde du travail. C'est en fait l'accès à un travail qui devient une activité... Qui en plus voulait dire beaucoup parce que mon père ne pouvant pas euh... c'était ça qui m'avait poussé à travailler. Donc ça a été un premier pas vers l'indépendance. Et puis aussi l'été quand j'ai commencé à travailler, comme animateur. Donc là c'est : découverte d'autre chose, un monde du travail différent... Et puis avec Génépi j'ai découvert le monde des prisons, ça m'a ouvert un autre horizon. En fin de compte tout ce qui a été choix où j'ai découvert autre chose, ça a été important.*

– *Pour toi qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ?*

– *C'est le fait d'avoir des compétences... sa satisfaction personnelle, de faire quelque chose d'utile. Mais ce qui est important en fait c'est ça, c'est se sentir utile. Si on veut être heureux, c'est se sentir utile. »*

Julien à cette époque hésite entre les métiers de professeur de lettres ou de commercial dans l'automobile : il aime les voitures, le bricolage dans l'atelier de son beau-père lui a plu. Il hésite aussi entre le travail-passion et le travail « alimentaire », compensé par un investissement important dans des loisirs.

En vague 3, Julien a choisi le commercial, est entré dans une école de vente d'une marque d'automobiles. Là, le pas est franchi, il travaille vraiment... et tout est allé très vite :

V3 : « *J'ai hésité longtemps, parce qu'il y avait un confort dans la situation que j'avais. Mais je me suis dit qu'il y avait aussi quelque chose de concret dans le fait de rentrer dans une école de vente. Et là, je suis vraiment entré dans un système...*

Je me suis accroché, j'ai mis le nez dans le guidon... Je me suis enfoncé dans le travail. J'ai fait une croix sur ma vie personnelle et pour moi c'est très important. Mais là, je sais que j'ai fait une croix, parce que je voudrais être chef des ventes, parce que je voudrais monter assez rapidement...

C'est vrai que le travail, c'est une place dans la société. À partir du moment où vous travaillez, vous êtes reconnu. C'est gagner sa vie, ça permet de pouvoir réaliser pas mal de ses objectifs matériels. C'est se réaliser aussi, parce que dans des métiers où on se réalise, on se découvre, on s'épanouit, on grandit.

– *Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail pour toi ?*

– *Dans le boulot que je fais, j'ai quand même une liberté d'agir. La sécurité, c'est très important. Et la carrière aussi, puisque c'est ce que j'ai visé au départ. Le salaire, ça n'est pas prioritaire, ça l'était vraiment au début, mais notre métier fait qu'on doit faire attention à notre salaire. »*

L'efficacité de l'école de vente et du « système » montre sa force : Julien est devenu un vendeur, il a accepté les défis, a intériorisé les objectifs. Il a été très vite responsabilisé et son engagement a été construit là, dans ce contexte, dans une dynamique presque brutale... qui se fait au prix d'un énorme stress et de certains renoncements. Sa conception du travail mobilise des dimensions très différentes de celles de la vague 2 : finie la volonté d'être utile aux autres, les boulots de quatre sous acceptés pour faire plaisir à un ami ou

découvrir un nouveau milieu... Le travail, c'est se réaliser, acquérir un statut, devenir chef, gagner sa vie, avoir des objectifs matériels... Il a aussi changé de monde : il souffre de l'image très négative du vendeur dans la société, et il a perdu des amis. Même son salaire et sa belle voiture lui font parfois honte, il évoque une petite nostalgie du monde des lettres, du théâtre...

En vague 4 le stress monte encore, Julien est devenu directeur des ventes. Il se pose encore des nouveaux défis de carrière, on le sent pris dans un engrenage d'objectifs professionnels, son équilibre ne peut plus s'en passer même s'il parle de sacrifice et trouve son travail « moralement usant », d'autant que son salaire, dont il parle davantage maintenant, a baissé. La rencontre amoureuse et les enfants n'ont pas réussi apparemment à lui faire relativiser la place du travail. On dénote une fragilité grandissante. Jusqu'à quand tiendra-t-il ?

Dans son cas, le goût et l'investissement dans le travail ont été forgés par le « système » de vente. Le sens du travail est passé de la douce satisfaction à se rendre utile à la poursuite forcenée d'objectifs de carrière et de réussite.

Dans d'autres exemples, on va plutôt de la passion vers la sécurité d'un poste tranquille... C'est le cas de Victor, qui après des études de langues est entré dans une école de commerce pour avoir un diplôme valorisé, poussé par ses parents commerçants. Il cherche surtout à faire un métier qui lui plaît, même s'il ne sait pas très bien encore lequel. Le commerce, la communication l'intéressent. S'il travaille pendant ses études, il faut que ça ne soit « pas trop dur ».

En vague 2 il est encore à l'école, ne se sent pas assez décidé pour le travail, tout en désirant « boucler cette période des études » pour entrer dans une « vie plus intense ». Pour lui il est important d'avoir de l'argent.

V2 : « Que faut-il d'après toi pour être bien dans la société ?

– Pour me sentir bien, il me faut un minimum d'argent pour outrepasser certains problèmes de fin de mois. Compter à dix francs près, j'ai connu ça étant gamin, je connais ça dans la famille de Sabrina, c'est des choses pas du tout agréables. J'aimerais bien dépasser... L'idéal, pour moi, ce serait de réussir dans une entreprise, de la diriger éventuellement et d'être rentier, juste m'occuper de mes parts...

– Qu'est-ce qui est le plus important dans le travail ?

– Déjà se sentir bien dans son travail, avoir réellement choisi de faire ça et outrepasser le problème de l'argent, parce que l'argent doit être présent. »

En vague 3 Victor a été commercial dans une entreprise de cosmétiques, puis dans une autre, plus prestigieuse. Il cherche maintenant un autre emploi. Il est content d'être entré dans la vie active. Il recherche la reconnaissance, mais surtout le salaire, et puis le défi, la valorisation, la belle carrière. Son discours se fait plus professionnel :

V3 : « Travailler, c'est déjà un moyen de gagner de l'argent. Je cherche également la reconnaissance. C'est un moyen de mettre en avant ses compétences techniques ou généralistes. Il y a également cette notion de management, j'envisage quand même le management. Je vise plus les promotions par changement d'entreprise que les promotions internes, pour le moment. Là, maintenant, c'est un peu plus technique, je cherche dans des structures assez grosses, ce n'est évidemment les diplômes, pas forcément. C'est un choix. Je suis obligé de prendre un poste équivalent bac plus cinq, ne serait-ce que pour ma fierté. »

En vague 4 Victor est devenu contrôleur de gestion dans une caisse d'allocations familiales... Après avoir eu du mal à trouver un emploi dans sa région, il a brusquement décidé d'abandonner les « boîtes de killers » et le commerce pour entrer dans l'administration. Il valorise maintenant le social, le côté humain de son travail, et la tranquillité des horaires. Il est donc, lui, sorti très vite du « système » commercial : « Ah, soulagement énorme ! Oui, oui ! Et puis de quitter aussi... Ben, j'avais bossé chez O., chez T., quitter des boîtes, enfin, quitter le commerce, en fait. J'en pouvais plus, ces boîtes de killers, là... et puis la pression de tous les jours. Et puis je sais pas si je suis un fainéant, je fais pas plus que mes heures en tous les cas, j'ai un boulot qui me plaît, et je me dis qu'en 39 heures, tu peux très bien faire ton boulot, et puis surtout le confort de vie à côté, pouvoir faire du sport, pouvoir jouer aux échecs avec Simon, enfin, des choses que je voulais faire depuis longtemps, quoi : prendre du temps pour moi.

C'est sur Caen, ça me laisse du temps, et puis bon le boulot est super, quoi. Je vais voir les populations défavorisées pour leur apprendre à gérer leur budget. Enfin, ça a une dimension beaucoup plus humaine. Parce que O. ou T... sans compter qu'ils polluent... J'ai quand même réfléchi, parce que c'est quand même des évolutions de carrières avec des opportunités plus restreintes, quoi. Mais non, j'ai vite fait le choix. »

Il valorise le social, le côté humain et éthique de son travail. Depuis son ancien désir d'être rentier, les valeurs se sont vraiment retournées pour lui...

Dans ces évolutions, la vie professionnelle n'est pas le seul moteur. Parfois la vie de couple vient modifier les investissements, les critères d'appréciation du travail et les dimensions privilégiées. Ainsi pour Nicolas, très mobile professionnellement et géographiquement, les qualités du travail sont tout d'abord orientées par son contenu : le droit, ou les affaires diplomatiques le tentent, alors qu'il exerce des petits emplois divers en attendant. Il rencontre Véronica, et pour elle part en Espagne, puis en Italie. Il laisse tomber ses ambitions pour se contenter d'emplois qui lui plaisent, certes, mais surtout pour leur côté pratique et la capacité à s'adapter au parcours de... Véronica :

V4 : « *Ne pas travailler dans le sens de ne pas avoir de salaire, oui, je pourrais le faire. Faire une mission humanitaire... Peut-être dans deux ans, quand Véronica aura fini sa thèse, partir ensemble, faire mission humanitaire quelque part dans le monde. Si on peut faire quelque chose, ça dépend de ses compétences, enfin de nos compétences...* »

Nicolas n'est ni plus ni moins investi dans le travail, simplement les critères et la finalité ne sont plus les mêmes...

4. Séquences typiques et articulations

On peut voir certaines des séquences et des processus repérés ici, comme des éléments récurrents susceptibles ensuite de s'emboîter, de se succéder et de se combiner pour construire les trajectoires et leurs cheminements (Coninck et Godard 1990).

L'image serait alors celle de briques de « Lego », à savoir différents éléments reconnaissables et relativement stabilisés, dont l'agencement peut ensuite varier en fonction des temporalités et des trajectoires. La différence avec le Lego, c'est que ces briques là sont dynamiques, qu'elles comportent une dimension d'évolution dans le temps. Nous préférons pour cela les appeler des « séquences ».

- Il y aurait par exemple une séquence assez récurrente que l'on pourrait appeler « le premier emploi pour l'autonomie », ou pour la place, souvent pris rapidement pour se rassurer et prouver qu'on est capable, sans hésiter ni soupeser ses avantages. Confrontés à l'incertitude d'un monde du travail nouveau pour eux et aux injonctions des parents, les jeunes se précipitent un peu sur le premier emploi qui passe à leur portée.
- On aurait aussi une séquence « engagement par l'expérimentation », illustrée par le cas d'Etienne qui a donné une place de plus en plus importante à son travail lorsque la réussite a renforcé des dispositions initiales plus modestes, dans une suite d'opportunités.
- La séquence « usure et désengagement » serait typique des jeunes engagés dans des métiers de « passion », ceux de l'animation par exemple, et qui comme Fleur et Samuel révisent leur investissement personnel à la baisse suite à un sentiment de trop s'y donner.
- La séquence « redéploiement des priorités » lors d'une installation en couple ou de la naissance d'un enfant par exemple a été évoquée à propos de Fleur également, de Sidonie, de Nicolas.
- La séquence « familiarisation » ou « apprentissage critique du monde du travail » s'apparenterait aux expériences de Rose ou de Jérémie, qui peut à peu près connaître mieux le monde du travail et l'évaluent autrement.
- La séquence « désenchantement » renverrait plutôt au cas de Serge, que le travail a déçu progressivement.
- La séquence « engrenage infernal de la réussite » pourrait s'appliquer au cas de Julien qui s'est vu emporté dans le tourbillon du « système » commercial et de ses défis permanents.
- La séquence « apaisement et déplacement des objectifs » pourrait convenir au cas de Victor qui après un démarrage ambitieux a vite préféré trouver le confort d'un emploi administratif...

D'autres séquences et d'autres exemples sont bien sûr pensables et possibles, d'autres formulations seraient peut-être préférables, nous n'avons voulu ici que donner un aperçu d'un exercice qui nous semble intéressant.

Il est important de concevoir que ces séquences peuvent se superposer. Par exemple, une séquence dans le domaine professionnel peut se dérouler en parallèle avec une autre séquence, différente, dans le domaine affectif. Fleur se désengage du travail au fur et à mesure qu'elle s'engage avec Stéphane. Ces séquences peuvent aussi interagir les unes avec les autres, déborder, se « contaminer » (Grossetti 2005). Fleur fait d'ailleurs explicitement le lien entre ces deux processus, ainsi que Sidonie en parlant de son enfant. Même à l'intérieur du domaine professionnel, on voit certains jeunes poursuivre deux projets à la fois...

Par ailleurs, ces séquences s'articulent de façon complexe dans le temps. Si l'on continue les histoires de ces jeunes, d'autres séquences peuvent suivre, se succéder. Donnons-en un exemple.

Fabienne passe un bac professionnel de couture car elle adore la couture, puis devient vendeuse dans des magasins de vêtements parce qu'elle doit absolument trouver un travail pour aider sa mère financièrement et qu'on lui dit que le travail est rare. Comme beaucoup de jeunes, elle commence donc par la séquence « premier emploi pour l'autonomie ».

Fabienne apprécie son travail de vendeuse chez S. et pas chez G., la différence portant sur le contenu du travail, l'intérêt, la diversité, l'autonomie :

« À G., déballer les cartons, mettre les antivols et mettre sur cintres, ils savaient nous le faire faire. Mais ce qu'il y a de plus intéressant dans ce travail-là, c'est la mise en rayons et la conception des rayons, c'est génial à faire parce qu'il y a tout un travail, toute une recherche et tout. Ça, par contre, ils se le réservaient pour eux. Et puis on n'avait pas le droit de faire de vente. Moi, je me rappelle un jour, un petit grand-père qui est venu me voir, et lui tout penaud, il me demande de l'aider à choisir un costume-cravate mais classe, nickel, c'était le mariage de sa petite fille. Je suis restée trois quarts d'heures avec lui pour lui vendre. Il était magnifique, le petit grand-père. Et donc j'ai eu le droit à une engueulade totale après parce qu'ils m'avaient fait comprendre que ce n'était pas mon boulot de faire ça. Mon boulot, c'est de ranger le magasin et de mettre en rayons. »

On peut reconnaître là une séquence « désenchantement », comme pour Serge...

En vague 3, la trajectoire de Fabienne a connu une bifurcation importante et elle travaille alors en emploi-jeune dans la police. L'idée lui a été suggérée par un ami de son père. Elle s'en trouve ravie :

V3 : *« J'apprends plein de choses et je vais en apprendre encore plein, même sur les lois, les droits, plein de choses. [...] Là, vraiment je me suis trouvé le boulot qui me plaît le plus. Vraiment, je peux dire que je m'éclate complètement [...] Nous, déjà, dans le métier, on a la possibilité d'avoir plein de postes différents. Moi, pour l'instant, je suis à la police de proximité. Mais, par contre, on a plein de services différents. J'ai aidé des collègues, ce qu'on appelle la BADR, la brigade accidents, sur leurs dossiers et tout. C'était juste de l'aide, je ne travaillais pas vraiment avec eux... »*

On la voit ici valoriser les mêmes critères, quoique dans un autre domaine : l'autonomie, la diversité, l'aide à autrui.

On identifierait ici une séquence « engagement par l'expérimentation », qui ne correspondait pas à un projet mais se trouve de fait révéler des enthousiasmes importants qui donnent une place plus importante au travail.

Mais ensuite Fabienne rencontre un obstacle : à cause d'un problème de genou, elle ne peut être titularisée dans la police. Elle hésite, puis choisit de partir pour un poste d'agent de la sécurité privée dans un supermarché. Ses critères sont alors ceux du salaire et de la sécurité de l'emploi (on lui propose un CDI). Elle n'est donc plus dans le service public qu'elle valorisait tant et ses perspectives se tournent maintenant vers l'intégration et la carrière dans l'entreprise de distribution.

Elle recherche maintenant la stabilité, le confort d'un travail pas trop contraignant, s'engageant peut-être dans une séquence d'« apaisement et déplacement des objectifs ».

Le rapport au travail et le sens qu'on lui donne peuvent donc varier. Leurs mouvements ne sont pas pour autant ni totalement désordonnés ni strictement singuliers. Ils sont liés aux expériences, au temps passé dans une situation, aux interactions avec les autres domaines de la vie, aux opportunités, mais aussi aux réussites et échecs précédents, dans un processus d'adaptation, de renforcement ou de redéploiement des ressources et des priorités. Les jeunes peuvent ainsi s'éveiller progressivement à l'intérêt d'une tâche, ou « changer leur fusil d'épaule » en modifiant la force et les termes même de leur engagement. La construction du rapport au travail apparaît bien comme un processus...

Bibliographie

Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, Trajectoires sociales et bifurcations, n° 120, pp. 29-57 (et voir l'ensemble de ce numéro piloté par M. Grossetti et C. Bidart).

Conninck F. (de) et Godard F. (1990), « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 31, pp. 23-53.

Dubar C. et Demazière D. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Paris, Nathan.

Grossetti M. (2005), *Sociologie de l'imprévisible*, Paris, PUF.

Longo M.-E. (2006a), *Le passé et l'avenir dans le rapport au travail. Une étude sur les parcours professionnels de jeunes Français*, mémoire de master 2 recherche en sociologie, Université de Provence.

Longo M.-E. (2006b), *Expérience et projets dans le rapport des jeunes au travail : l'association et la dissociation des ingrédients des parcours socioprofessionnels*, 2^e Congrès de l'Association française de sociologie, Bordeaux, 5-8 septembre 2006.

Nicole-Drancourt C. (1994), « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 35, pp. 37-68.

Annexe

L'enquête longitudinale « Sociabilité et insertion sociale : processus d'entrée dans la vie adulte, insertion professionnelle et évolution des réseaux sociaux »

Cette enquête qualitative est menée auprès d'un panel de jeunes vivant à l'origine dans l'agglomération de Caen en Normandie. Nous avons interrogé ces jeunes au seuil d'une étape importante, à savoir le baccalauréat ou la fin d'un stage d'insertion. Nous avons réalisé avec eux des entretiens approfondis.

La population de l'enquête a été sélectionnée sur deux critères : la filière scolaire suivie et le sexe. En 1995, 87 jeunes ont été interrogés une première fois, dont un tiers en classe terminale de la section économique et sociale (bac ES), un tiers en classe de LEP (bac professionnel), et un tiers en stage d'insertion. Filles et garçons ont été répartis par moitié dans chacun des trois groupes. Trois ans après, en 1998, ils ont été à nouveau contactés et 73 d'entre eux ont été réinterrogés. Encore trois ans après en 2001, 66 de ces jeunes ont à nouveau participé à l'enquête. Une quatrième vague d'enquête a été menée en 2004, auprès de 60 de ces jeunes.

En première vague d'enquête, ils avaient entre 17 et 23 ans. Trois ans après, certains poursuivent des études, d'autres travaillent, sont au chômage ou dans d'autres situations encore. Encore trois ans après, ils avancent toujours vers la vie adulte, certains vivent encore chez leurs parents, d'autres seuls ou en couple, certains ont des enfants... À chaque fois, nous les réinterrogeons là où ils vivent.

La méthode d'enquête combine des questionnaires retraçant leurs trajectoires mois par mois sur des calendriers, en cumulant les informations dans les domaines professionnel, familial, résidentiel, amoureux, associatif... et en repérant l'ensemble des événements importants survenus dans ces trois ans. Leurs réseaux relationnels sont construits à partir de séries de questions posées à propos des divers contextes de vie abordés (études, travail, loisirs, famille, voisinage, etc.). Suivent des entretiens qualitatifs approfondis dans lesquels sont longuement discutés les événements et mutations tant relationnels que biographiques.

Nous poursuivons ainsi l'étude des processus d'insertion selon les axes problématiques qui ont défini ce projet de recherche dès ses origines : l'étude des interactions entre les diverses sphères de la vie (travail, famille, couple, résidence, mobilités, loisirs...) dans la construction des trajectoires des jeunes ; l'analyse de leurs réseaux relationnels en tant que facteurs de socialisation ; la prise en compte de la dimension diachronique de leurs avancées vers la vie d'adulte.

Cette enquête a été réalisée par Claire Bidart, Alain Degenne, Daniel Lavenu, Didier Le Gall, Lise Mounier, Anne Pellissier. Elle s'inscrit dans une coopération entre le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), le Centre Maurice Halbwachs (ex-LASMAS-IdL) et le CERSE, des laboratoires qui associent le CNRS et des Universités à Aix-en-Provence et à Caen. Elle a été financée par la délégation interministérielle à l'Insertion des Jeunes (ministère de l'Emploi et de la Solidarité), la délégation interministérielle à la Ville, le ministère de la Jeunesse et des Sports, le ministère de la Culture, le Fonds d'action sociale, le Plan urbain, la DRASS de Basse-Normandie, la DDASS du Calvados, la DRTEFP de Basse-Normandie, la mairie de Caen, la MRSH de Caen, France Télécom R&D et la CNAF.

Pour en savoir plus : http://www.lest.cnrs.fr/article.php3?id_article=375

Articulation salariat/indépendance dans les trajectoires professionnelles : gestion des précarités et enjeux de mobilité

Christèle Assegond, Bernard Buron, Jean-Philippe Fouquet et Françoise Sitnikoff

Dans le contexte actuel, les frontières du travail, héritées d'une histoire allant de l'industrialisation aux Trente glorieuses, semblent s'effriter ou se dissoudre. Les distinctions qui ont fortement structuré le monde du travail (secteur industriel/secteur tertiaire, qualification manuelle/qualification intellectuelle, travail masculin/travail féminin, espace de travail/espace hors travail, etc.) n'ont plus aujourd'hui la même portée. Avec l'affaiblissement des logiques de marché interne des entreprises, l'externalisation accrue des fonctions de service des entreprises, les modèles de carrière associés aux formes d'emploi typique sont remis en cause. Les trajectoires professionnelles sont plus discontinues, marquées par des alternances d'emploi et d'inactivité professionnelle, de travail et de formation. Elles sont plus instables, plus précaires que dans la période antérieure, plus atypiques également si l'on considère un modèle du salariat traditionnellement construit dans un rapport antagoniste au non-salariat. Cette opposition induit une barrière relativement hermétique entre deux mondes, l'un renvoyant à des formes collectives de sécurité, l'autre étant caractérisé par la notion de prise de risque individuelle.

Cette dualité semble admise, les intéressés eux-mêmes, salariés et entrepreneurs, accentuent les traits caractéristiques de chacune des situations, donnant à voir ce qui les oppose et minimisant ce qui les rapproche.

De récents rapports de la DARES et de l'Insee et une enquête de terrain menée auprès de trois cents dirigeants de très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) nous ont amenés à interroger cette frontière établie entre salariat et indépendance. Elle apparaît perméable, ou du moins retravaillée par les individus qui, au cours de leur trajectoire, vont passer d'un statut à un autre, s'inscrire dans une démarche envisagée, par certains d'entre eux, comme une quête de sécurisation de leur parcours professionnel. Nous serons ainsi amenés à interroger la notion de risque et la manière dont les dirigeants d'entreprise se l'approprient en fonction de leur trajectoire sociale, familiale et professionnelle.

1. Un autre regard sur la sécurisation des parcours professionnels

1.1. Perméabilité des frontières entre salariat et indépendance

Exception faite d'une minorité d'indépendants (agriculteurs, professions réglementées, « héritiers » de l'entreprise familiale...), l'accès au statut d'indépendant s'inscrit dans une trajectoire professionnelle qui articule, sous différentes formes, salariat et indépendance (Evain et Amar 2006 ; Beffy 2006). Le fils qui prend la relève du père, l'ouvrier qui succède à son patron, l'infirmière qui s'installe à son compte après avoir exercé en hospitalier sont des figures traditionnelles de l'indépendance qui incarnent une certaine continuité de parcours. Mais au-delà de ces parcours « classiques », parcours anticipés, et d'une certaine manière probables, la période récente a vu se multiplier des formes plus complexes d'accès à l'indépendance. La dégradation du marché de l'emploi, les diverses incitations à la création ou à la reprise d'entreprise¹, la généralisation de l'externalisation des services par les entreprises ont produit à la fois des contraintes et des opportunités propres à développer de nouvelles formes de non-salariat qui réinterrogent aujourd'hui les frontières de l'indépendance déjà fortement retravaillées depuis le début des années quatre-vingt (Dupuy et Larré 1998 ; Marchand 1998).

* Christèle Assegond, Bernard Buron, Jean-Philippe Fouquet et Françoise Sitnikoff, UMR CNRS Citeres-VST, Université François-Rabelais de Tours, 3 rue des Tanneurs 37041 Tours, christele.assegond@laposte.net, bernard.buron@univ-tours.fr, fouquetjp@modulonet.fr, sitnikoff@univ-tours.fr.

¹ Parmi ces incitations, on peut citer deux dispositifs d'aides : l'Accre (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise), créée en 1979, dont les conditions d'accès sont régulièrement modifiées, notamment depuis 2003, l'ouvrant à de nouvelles catégories de bénéficiaires en difficulté face au marché de l'emploi ; l'Eden (encouragement au développement d'entreprises nouvelles) créé en 1999.

Nos récentes recherches de terrain, qui portent sur les représentations et les pratiques des dirigeants d'entreprise de moins de 50 salariés et sur l'analyse des parcours professionnels², mettent en évidence l'ensemble des négociations autour des mobilités. Qu'il s'agisse de gérer des ruptures, des bifurcations, de rendre réversibles des situations de précarisation ou d'impasse professionnelle ou encore de gérer des mobilités professionnelles (géographiques, sectorielles), sociales ou personnelles, l'accès à l'indépendance apparaît pour les « nouveaux dirigeants de PME », soit comme une alternative à la précarisation d'un parcours de salarié et à la fragilisation d'un statut, soit comme un accès à une mobilité sociale difficile voire impossible dans le salariat, y compris pour les cadres des grandes entreprises.

Ce sont deux figures spécifiques que nous nous proposons d'interroger sous l'angle de la sécurisation des parcours professionnels : celle du chômeur ou du précaire pour qui l'accès à l'indépendance constitue une façon – la seule possible – de sécuriser un parcours professionnel déstabilisé par des événements sur lesquels il n'a pas pu avoir de prise et celle du cadre d'entreprise pour qui l'indépendance est une manière – souvent la seule envisageable – de gérer une rupture volontaire tout en négociant la mobilité professionnelle et sociale à laquelle il aspire.

Il s'agit ici de proposer quelques pistes de réflexion issues de l'analyse en cours de données de terrain, dont le recueil se poursuit.

1.2. Parcours d'indépendants : le risque contre l'insécurité ?

Les interrogations portant sur « l'insécurisation » des parcours professionnels mettent l'accent sur la situation des salariés. Cette focalisation s'explique par des conditions historiques, sociales et économiques de production du salariat et du système de protection qui lui est associé dans les grands pays industriels (Castel 2006). En France, après la Seconde Guerre mondiale, l'association d'un État Providence fort, d'une croissance économique importante et du plein emploi a généré un sentiment de sécurité sociale attaché au statut de salarié, aujourd'hui directement affecté par la crise du modèle. Si, au cours des Trente glorieuses, les ruptures professionnelles, les bifurcations dans le cadre du salariat pouvaient être valorisées comme facteurs potentiels de mobilité sociale, de reconnaissance de soi, de ses compétences professionnelles, elles sont désormais le plus souvent associées à des formes de précarisation réelles ou redoutées : menace forte de chômage durable, de déclassement professionnel, de sortie précoce du marché de l'emploi.

Au cours des Trente glorieuses, les protections sociales qui ont permis de protéger les individus des aléas, et donc de générer un sentiment de sécurité, sont essentiellement des protections collectives. Depuis les années quatre-vingt, on assiste à un affaiblissement des collectifs de travail, mais aussi à une mobilité accrue des travailleurs liée à une plus grande flexibilité du marché de l'emploi. Ceci a pour conséquence une individualisation des parcours professionnels. La montée du chômage et le développement des systèmes et organismes d'indemnisation et de gestion du chômage et de l'insertion renforcent ce phénomène en individualisant les protections sociales qui échappent aux collectifs liés au travail (Castel 2006).

Dans le même temps, s'impose progressivement une conception de l'individu conçu comme un être autonome, responsable de son « destin ». L'intériorisation de cette conception produit de nouveaux rapports à l'emploi et au travail qui tendent à rapprocher en certains points les salariés et les non-salariés. L'exemple des télétravailleurs à domicile (cadres, techniciens et professions intellectuelles) nous paraît intéressant à ce titre. Enquêtant sur cette nouvelle figure d'activité, nous avons pu constater que les salariés et les indépendants présentaient de fortes similitudes, valorisant avant tout l'autonomie dans la gestion et l'organisation de leur travail, la créativité et une certaine éthique dans leur vie professionnelle comme dans

² Nous avons réalisé près de 300 entretiens (entretiens semi-directifs téléphoniques ou en face-à-face d'environ une heure) auprès de chefs de petites entreprises (moins de 50 salariés) de tous secteurs d'activités sur une période d'environ huit mois dans le courant de l'année 2006. L'enquête ne consistait pas en recueils de récits de trajectoire puisqu'elle était commanditée par une grande entreprise énergétique mais prenait systématiquement en compte le parcours des dirigeants d'entreprise.

Nous complétons ce corpus (phase 1) par des recueils ciblés de trajectoires de dirigeants d'entreprise (phase 2), au travers desquels nous souhaitons approfondir la compréhension des formes possibles d'articulation entre salariat et indépendance, dans deux directions en particulier : la gestion des ruptures volontaires (bifurcations) et la gestion des situations de précarité (quête de sécurisation du parcours).

leur vie personnelle. Les indépendants interviewés ont tous connu le salariat, certains salariés ont connu l'indépendance, l'envisagent encore comme une possibilité, à l'instar des autres salariés, dès lors que leur autonomie ou leur éthique se trouveraient menacées (Rey et Sitnikoff 2006a, 2006b). De la même manière, E. Reynaud (Coquelin et Reynaud 2003) met en évidence l'émergence d'une nouvelle figure du monde du travail, les « professionnels autonomes » pour qui le portage salarial constitue un moyen terme entre sécurité du salariat et autonomie de l'indépendance, entre loyauté à l'entreprise et liberté de choix.

Dans ce contexte, fortement marqué par l'affaiblissement des collectifs de travail, et caractérisé par l'émergence de nouvelles figures de l'activité, on observe des formes inédites de négociation autour des « insécurités ». La mobilité via l'indépendance peut alors être perçue par les individus concernés comme une voie possible de « sécurisation » de leur propre parcours professionnel mis à mal par des événements qu'ils subissent : « *J'ai été licenciée, licenciée économique avec mon mari (nous travaillions pour la même entreprise), j'avais 40 ans et j'ai vite compris que ce serait difficile de retrouver du travail, nous avons toujours travaillé dans la même boîte. [...] J'ai décidé de prendre un petit commerce [...] plutôt que de rester les bras croisés* »³ ; ou qu'ils provoquent : « *Pour moi, c'était simple, c'était ça ou je quittais ma femme (rires) c'est pour dire qu'il était absolument nécessaire que je change de cap. Je ne pouvais plus travailler comme je le faisais dans cette grosse entreprise de l'agro-alimentaire* »⁴.

2. Prendre le risque de l'indépendance

Que l'indépendance offre aux salariés des perspectives de sortie de précarité et parfois de mobilité ne signifie pas pour autant que ces derniers envisagent le risque induit. Nous donnons au terme *risque* la définition du dictionnaire *Le Robert*, c'est-à-dire un « *Danger éventuel plus ou moins prévisible* », un « *Événement contre la survenance duquel on s'assure* ». On peut y ajouter le troisième sens « *Le fait de s'exposer à un danger (dans l'espoir d'obtenir un avantage (Oser))* ».

Ces dernières années, divers travaux tentent de comprendre et de mesurer les significations et les conséquences des ruptures et bifurcations dans les trajectoires des individus, croisant ainsi différents champs de l'expérience sociale (travail, famille, sociabilités, loisirs...)⁵. Travaillant plus particulièrement sur les ruptures et les bifurcations professionnelles, S. Denave relève deux profils de travailleurs plus disposés à prendre le risque d'une rupture : « *D'une part, les acteurs détenteurs d'un aplomb vis-à-vis de l'avenir qui découle de leur détention en capitaux économiques, culturels ou sociaux ; d'autre part, les acteurs moins pourvus en capitaux, qui entretiennent un rapport plus fataliste à l'avenir ou qui estiment n'avoir "rien à perdre"* » (Denave 2006).

Dans tous les cas, la décision de la rupture ou de la bifurcation renvoie à un rapport particulier à l'avenir. Pour ceux qui disposent de ressources mobilisables, la prise de risque apparaît maîtrisable grâce aux ressources disponibles. Pour les plus précarisés, elle devient le moyen de prendre en main son destin, « d'oser » quitter une situation qu'ils ne peuvent que subir. Mais la notion de risque n'est pas appropriée de manière homogène par les différents individus concernés.

³ Femme, 41 ans, commerce de chaussures pour enfants en franchise, aucun salarié.

⁴ Homme, 40 ans, intermédiation produits agricoles, 1 salarié.

⁵ Voir notamment les travaux et publications du Cereq (suivis de cohorte, enquête Génération, Journées du longitudinal...), les enquêtes de la DARES et de l'Insee sur le suivi des chômeurs ou encore les travaux du Réseau thématique « Parcours de vie et dynamiques sociale » de l'AFS.

2.1. L'indépendance comme condition de maintien sur le marché du travail

Au moment de la création d'entreprise, les « risques » associés à l'indépendance (prise de risque financière, risque de l'échec porté individuellement...) sont évalués à l'aune d'une situation elle-même porteuse de grandes incertitudes et/ou d'insatisfactions. La rupture volontaire (constat d'impasse professionnelle) ou subie (licenciement) qui précède la création ou la reprise d'entreprise, le caractère non maîtrisé et/ou imprévisible des événements qui conduisent à cette rupture imposent une grille de lecture du risque entrepreneurial parfois éloigné d'une « culture du risque » décrite et valorisée par les dirigeants d'entreprise (Guyot *et al.* 2006). Les dirigeants de TPE/PME interrogés évoquent, dans leur grande majorité, un risque travaillé, intégré, valorisé comme un marqueur identitaire fort, parfois comme l'essence même de l'activité.

« La prise de risque c'est le quotidien du dirigeant de PME. Ça part du jour où on décide de créer son entreprise et puis ensuite c'est chaque jour. En tant qu'entrepreneur, il faut savoir s'exposer pour progresser tout en maîtrisant au mieux les conditions [...] C'est à la fois un risque personnel et un risque d'entreprise, c'est une responsabilité et aussi un défi permanent » (homme, service aux entreprises, 3 salariés.)

Ces mêmes entretiens laissent cependant apparaître des différences notables, suivant les profils des dirigeants d'entreprise et les conditions d'accès à l'indépendance, dans la manière dont les individus s'approprient, composent et articulent leurs propres valeurs autour de la référence forte et consensuelle que constitue le risque. Le rapport au risque est, par exemple, travaillé de manière différente chez les femmes chefs d'entreprise. Proportionnellement moins investies dans la création d'entreprise, elles sont aussi globalement plus touchées par l'échec, parce que cumulant des caractéristiques peu favorables à la survie à terme d'une entreprise (Rieg 2003 ; Fabre et Kerjosse 2006). La place et le rôle des femmes au sein des configurations familiales les amènent, plus que les hommes, à prendre des risques plus mesurés, à assurer une situation financière et une disponibilité qui ne mettent pas en péril l'équilibre familial (Arrondel, Masson et Verger 2004).

Les dirigeants d'entreprises, dont la culture et/ou le parcours ne les prédisposaient pas à exercer une activité en tant qu'indépendant⁶, réinterprètent parfois cette notion sur le mode de la fatalité toujours en référence au salariat : « *C'est pas plus risqué aujourd'hui que d'être salarié, avec toujours le risque d'être licencié du jour au lendemain* » ; ou du déni : « *Je n'avais de toute façon pas grand chose à perdre.* » Cependant, si la création d'entreprise peut être considérée comme un dernier recours pour les salariés précaires ou pour les chômeurs de longue durée, elle n'est jamais envisagée comme une simple solution de survie. La création d'entreprise s'accompagne d'un désir de réussite, de mobilité sociale ou au moins du maintien d'un statut. Le risque de déclassement constitue, d'ailleurs, un puissant facteur de sortie du salariat vers l'indépendance. L'accès au statut d'indépendant est présenté comme un risque choisi plutôt que comme une précarité subie dans le salariat, comme un risque assumé, même lorsque la rupture avec le salariat n'est pas totale.

Pour autant, le rapport au risque reste très dépendant, d'une part de l'hérédité familiale – dans ce cas précis de son absence – et d'autre part des conditions de création de l'entreprise. Ainsi, certains indépendants exerçant leur activité dans le cadre d'une franchise ou encore certains créateurs aidés tentent-ils d'articuler un statut de chef d'entreprise à la sécurité du salariat, ne pouvant ou refusant d'assumer le « risque » de l'indépendance. Cette catégorie de « quasi-salariés » (Morin *et al.* 1999) est particulièrement révélatrice du poids de l'héritage familial (Estrade et Missègue 2000 ; Fabre et Kerjosse 2006) – l'habitus semble ici jouer un rôle central dans la façon dont les individus construisent une familiarité avec la notion même de risque – et de la difficulté à construire un parcours autour de nouvelles références.

Par exemple, monsieur L. qui a fait toute sa carrière comme salarié dans la lunetterie se trouve, à 52 ans, face à une alternative : un licenciement économique ou une création d'entreprise aidée par son ancien employeur. L'analyse du marché du travail local le conduit à accepter la proposition de reprise de l'activité en indépendant, sans pour autant en accepter les risques, que par ailleurs il anticipe.

« Donc là, l'employeur m'a signifié qu'il arrêterait l'activité et m'a proposé, à l'époque, de dire : "ben écoutez pour vous tout seul, il y a peut-être un créneau sur la petite série et le modèle sur mesure

⁶ On observe une diminution régulière de la part des enfants de non-salariés dans l'ensemble de la population non salariée (Dupays 2006) et une part croissante des créateurs ou repreneurs aidés parmi les dirigeants d'entreprise (Rieg 2003 ; DARES 2005). L'élargissement de l'Accre en 2006, en direction des personnes dont le revenu est inférieur au SMIC et aux femmes devenues inactives pour élever leurs enfants ne fait qu'amplifier ce phénomène (Fabre 2007).

donc si vous voulez je vous aide à vous installer à votre compte en vous prêtant tout le matériel !" [...] C'est là que je me suis installé à mon compte, mais j'ai rencontré le problème qui m'avait fait peur en 98, c'est-à-dire que la première année ça a été parce que j'ai eu des très grosses commandes [...] pour le Japon. [...] Puis, j'ai perdu une part de marché parce que j'étais trop cher. Bien sûr par rapport à la concurrence chinoise. Et de ce fait, n'ayant pas de commercial, j'ai été obligé d'abandonner mon activité. »

Après l'échec de son entreprise, un des clients de monsieur L. propose de racheter le matériel et de le salarier, ce qu'il accepte quitte à renoncer à une partie de ses prétentions professionnelles.

« Mais je vais vous dire j'ai accepté [...] mais je peux vous dire que dans la corbeille j'ai apporté plus de 30 ans d'expérience, un outil prêt à travailler du jour au lendemain avec un salaire au SMIC. Mais bon, je travaille, j'ai une couverture sociale, j'ai tout ça, je travaille. »

Dans le parcours de monsieur L., l'indépendance apparaît comme une parenthèse malheureuse, une orientation par défaut dans un parcours de salarié pourtant axé sur des valeurs proches de l'entrepreneuriat. L'autonomie, la créativité, l'indépendance sont valorisées dans son récit mais ne semblent pouvoir s'exprimer que dans la « sécurité » du salariat. C'est un faisceau d'événements non maîtrisés (reconfiguration d'un secteur d'activité sous la pression d'une concurrence accrue, changement d'orientation de l'entreprise) qui conduit monsieur L. à s'installer. Mais il s'agit bien d'une installation contrainte, vécue comme une alternative au chômage et non comme une opportunité. Les premières difficultés constituent des obstacles insurmontables pour monsieur L. qui n'a pas modifié son rapport au travail.

Madame B. constitue un autre exemple d'articulation « involontaire » salariat/indépendance. Après une longue carrière comme salariée dans la comptabilité, Madame B. est licenciée économique. Elle a alors près de 50 ans. Elle accumule ensuite des contrats à durée déterminée dans des secteurs d'activité qui ne correspondent ni à sa formation ni à son expérience professionnelle. Mais elle constate rapidement qu'elle ne parviendra pas à se stabiliser professionnellement. Elle vit cette situation comme une dégradation progressive et une fragilisation de ses ressources sur le marché de l'emploi. Disposant d'un petit capital qu'elle souhaite faire fructifier, elle acquiert une surface commerciale en centre-ville. Dans un premier temps, il s'agit pour elle de faire un « bon placement » mais assez rapidement, elle envisage cette surface commerciale comme une opportunité de créer son propre emploi « de façon à ce que ça me mène jusqu'à la retraite ». Elle se tourne alors vers une activité de commerce de vente de bijoux fantaisie en franchise, « un domaine dans lequel je ne connais rien du tout mais ça ne me paraissait pas sorcier », et se tourne vers un statut de directeur salarié, « c'est une manière pour moi d'avoir accès à une retraite complète, sans avoir à me trainer de petits boulots en chômage jusqu'à 65 ans ». L'indépendance apparaît clairement comme une stratégie d'accès à la sécurité collective que représente la retraite, d'autant plus qu'elle opte pour un statut de dirigeant salarié.

Monsieur G. présente un profil très différent. Trentenaire, il accumule des missions d'Intérim et des contrats à durée déterminée depuis une dizaine d'années. Titulaire d'un baccalauréat technique, monsieur G. s'estime compétent et comprend mal sa difficulté à trouver un emploi stable. Il analyse son parcours de précaire comme un système qui s'auto-renforce au fil du temps : la précarité appelle la précarité.

« Tu fais des petits boulots les uns derrière les autres, tu te spécialises pas, tu peux pas approfondir, tu peux pas t'investir et les employeurs se disent "tiens lui, il tient pas plus de quelques mois dans une boîte, c'est suspect" [...] il faut toujours faire tes preuves en espérant pouvoir rester mais tu maîtrises rien. »

L'incertitude générée par cette succession de contrats induit chez monsieur G. le sentiment qu'il « ne progresse pas », que ses compétences sont diluées plutôt que capitalisées. La création d'entreprise lui apparaît alors comme une possibilité de produire de la cohérence dans un parcours chaotique. La maîtrise du temps – pouvoir inscrire son activité dans des durées prévisibles et surtout induites par des formes de rationalité portées par l'individu et non par une organisation⁷ – représente un enjeu central de constitution d'une expérience professionnelle négociable sur le marché de l'emploi salarié.

⁷ Une enquête auprès de créateurs d'entreprise ayant cessé leur activité montre « qu'une part non négligeable des créateurs est acteur de la fin de son projet » (Bonneau 2005).

Ces trois figures d'articulation salariat/indépendance, que rien ne prédisposait à la création d'entreprise, si ce n'est la menace de précarité et de chômage, mettent en évidence des stratégies de maintien plutôt que de renoncement au salariat. Au travers du choix contraint⁸ de l'indépendance, les individus négocient avant tout les conditions de leur maintien sur le marché du travail salarié. La création d'entreprise est instrumentalisée dans la lutte contre le déclassement dans la carrière des salariés. Elle constitue une stratégie de contournement d'un marché du travail qui leur est défavorable en raison de leur âge, de leur profil, ou d'un contexte économique difficile⁹.

2.2. Rompre avec le salariat pour créer les conditions d'une mobilité sociale

Le groupe des cadres est le groupe, avec celui des agriculteurs, qui connaît le moins de mobilité. Outre leur position dans la hiérarchie sociale qui limite mécaniquement les possibilités d'ascension sociale au regard des autres groupes socioprofessionnels, les cadres subissent directement la régression des marchés internes qui, jusqu'aux années quatre-vingt, leur assuraient une évolution de carrière et une relative protection par rapport au chômage. Par ailleurs, la mobilité des cadres implique plus souvent que pour les autres catégories une mobilité géographique. Or de plus en plus de conjoints de cadre ont également une activité professionnelle. Les possibilités de changement de situation s'en trouvent limitées, surtout lorsqu'il y a présence d'enfants au foyer. Les choix de vie vont plus souvent dans le sens d'une stabilité familiale, accordant une place importante à l'éducation et à la scolarité des enfants. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes, dont la mobilité est moindre que celle des hommes. Les cadres, avec les professions intermédiaires, sont également ceux qui sont les plus susceptibles de connaître un déclassement professionnel, notamment en cas de chômage (Monso 2006). Le secteur des services aux entreprises, qui se développe en lien avec l'externalisation de fonctions telles que l'expertise, les études et projets, offre aux cadres un moyen d'accéder à la mobilité ou encore d'éviter un chômage prolongé qui conduit le plus souvent au déclassement¹⁰.

Ce profil de dirigeant d'entreprise – expérimenté, plus diplômé et plutôt plus âgé – se généralise, d'une part parce que les grandes entreprises ont besoin de ces compétences, d'autre part parce que les parcours professionnels des salariés, y compris ceux des cadres, sont de moins en moins balisés et assurés. La limite de la promotion en entreprise est une des raisons les mieux cernées du point de vue de l'analyse. L'impression de stagner dans son poste, de ne pas pouvoir évoluer favorablement au sein de l'entreprise, et pour les plus âgés, la crainte du déclassement, sont très souvent évoquées par les cadres créateurs d'entreprise. Ils opposent alors à la vision d'une grande entreprise figée dans une organisation routinière, le dynamisme et la créativité de la petite entreprise. Ces cadres, sans toujours avoir anticipé la création d'entreprise dans leur parcours, l'ont souvent considérée comme une possibilité ou au moins comme une alternative à une situation bloquée ou défavorable. C'est le cas de monsieur I. qui préfère créer les conditions de sa propre mobilité plutôt que d'adhérer à la logique de l'ancienneté et du plan de carrière.

« La hiérarchie, vous savez où vous allez. Vous savez très bien que vous n'allez pas passer devant tout le monde. À peu de chose près, vous savez où vous serez dans dix ans et puis après il y a des gens un peu plus pressés comme moi qui souhaitent évoluer plus rapidement et on ne peut pas évoluer comme ça dans les grands groupes » (44 ans, cabinet d'ingénierie et étude techniques, 19 salariés.)

Monsieur B., pour sa part, a un parcours classique de cadre dans une entreprise publique. Diplômé d'une grande école, très investi sur sa carrière professionnelle, il progresse rapidement au sein de l'entreprise. En approchant de la trentaine, il prend conscience que sa carrière va rapidement stagner. Il prospecte dans le privé mais ne voit que des issues partielles : postes ne permettant qu'une faible mobilité, absence de

⁸ La part du choix et celle de la contrainte apparaissent intimement liées et sont difficile à démêler du point de vue de l'analyse. Dans ce cas précis, nous parlons de choix contraint pour souligner le fait que la création d'entreprise, même lorsqu'elle se fait dans un contexte défavorable (période de chômage, précarité professionnelle), est toujours le résultat d'une démarche volontaire.

⁹ Un rapport du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) met par exemple en évidence le rôle des discriminations à l'embauche dans la création d'entreprise chez les entrepreneurs d'origine maghrébine (Madoui et Kourdache 2006).

¹⁰ En 2004, plus de la moitié chômeurs créateurs d'entreprise de plus de 50 ans sont des cadres (32 % ou des agents de maîtrise (19 %)) (DARES 2005).

transversalité dans les missions confiées. Il se tourne alors vers la création d'entreprise qui semble pouvoir répondre au mieux à ses aspirations tant du point de vue de la mobilité que de celui du rapport au travail.

*« Au bout d'un moment quand on arrive dans un grand groupe, la première période est assez intéressante parce qu'il y a regroupement, confrontation d'idées mais petit à petit on était arrivé dans une situation où il fallait stabiliser un certain nombre de postes de direction qui avaient été pris par les uns et par les autres et dans une société qui a un comportement social un peu différent d'une société purement capitaliste, où on ne licencie pas les gens, je me suis trouvé dans une situation très figée en matière de progression de carrière. **Donc il a fallu prendre les mesures qui s'imposaient** pour avoir une évolution ou au moins trouver un peu de dynamisme dans une activité » (33 ans, secteur agroalimentaire, 27 salariés.)*

Au-delà des difficultés objectives de mobilité professionnelle, les questions d'éthique, les conflits entre valeurs personnelles et mission professionnelle sont des raisons invoquées par certains profils de cadres qui se tournent vers la création d'une petite entreprise souvent idéalisée. Pour ces cadres créateurs ou repreneurs d'entreprises, l'installation répond alors à un besoin impérieux de « changer quelque chose ». Ceci passe d'ailleurs parfois par un changement de métiers et/ou de secteur d'activité. Ainsi monsieur R., cadre dans un grand groupe de TP reprend une petite entreprise de charpente métallique, domaine qu'il ne connaît pas.

« Qu'est ce qui amène quelqu'un qui a une carrière plus ou moins tracée dans un groupe, à se dire "je vais le quitter pour se mettre à son compte ?" Moi, un des moteurs c'est que j'adhérais beaucoup à ces notions de management, on parlait de l'intrapreneur, c'est-à-dire l'esprit d'entreprise mais à l'intérieur du grand groupe, on développe son activité, son agence, sa direction générale comme si c'était à nous et en réalité, c'est pas le cas et à un moment ce discours, il passe plus et après on ouvre les yeux et on se dit qu'on peut peut-être vivre sa vie professionnelle plus en adéquation avec nos attentes, qui sont des attentes d'indépendance et d'un fort esprit d'entreprise. J'ai mis du temps mais j'en suis arrivé là » (45 ans, entreprise de charpente métallique, 20 salariés.)

La création d'entreprise est alors souvent le résultat d'une convergence entre une période de doute et de bilan sur son propre parcours et une opportunité qui se présente sans qu'elle ait été recherchée.

« Moi, je ne cherchais pas du tout [...]. Et puis j'ai eu connaissance de cette opportunité de reprise d'une activité d'intermédiation en matière première agricole. Ça tombait au bon moment pour moi, je ne pouvais pas rester dans la groupe où j'étais cadre, ça ne me correspondait plus [...] Changer de boîte n'aurait pas résolu mes questions [...] Finalement, c'était autre chose. J'ai fait une petite introspection et je me suis dit que j'avais les qualités pour me lancer » (40 ans, intermédiation, matière première agricole).

La bifurcation induit alors souvent une double rupture (personnelle et professionnelle) et des négociations complexes autour de la sortie du salariat. Dans ce contexte, si l'anticipation est souvent plus faible que pour les autres cadres créateurs d'entreprise, il n'y a pas pour autant d'improvisation et la sécurisation du parcours professionnel passe par l'articulation et la négociation, dans le cadre d'une entreprise indépendante, des réseaux sociaux construits (carnets d'adresses, réseaux professionnels, réseaux de sous-traitants...) ¹¹ et des compétences acquises dans le cadre du salariat.

Ces profils de cadres-créateurs d'entreprise, bien que très différents dans leur parcours et leurs aspirations, articulent avec succès salariat et indépendance. La rupture avec le statut salarié représente un aboutissement dans une carrière ou n'est qu'une étape dans un parcours qui ne se veut pas linéaire. Ce sont les dysfonctionnements dans les marchés internes des grandes entreprises qui sont ici mis en cause. Disposant de ressources importantes (capital social et culturel plus qu'économique) et des moyens de sécurisation de leur propre parcours, ces cadres ont créé les conditions de leur propre mobilité professionnelle et, cela reste central dans leur discours, de leur mobilité sociale. On observe chez ces derniers des stratégies professionnelles de couple qui visent à articuler indépendance de l'un et salariat de l'autre avec l'objectif de limiter, sur le long terme, les risques économiques et sociaux d'un échec de l'entreprise.

¹¹ Les réseaux sociaux jouent un rôle important dans la création, le développement et la survie des PME (Estrade et Missègue 2000 ; Fabre et Kerjosse 2006) mais également dans la manière dont ils participent d'une forme de mutualisation des ressources et parfois des risques. Ces profils semblent particulièrement investis dans les réseaux professionnels, économiques, politiques, associatifs.

2.3. « Sécuriser » la prise de risque : articuler indépendance et salariat au sein du couple

La maîtrise du risque passe souvent, lorsque cela est possible, par un équilibre des ressources au sein du foyer. Les indépendants et dirigeants d'entreprise vivent en couple plus souvent que les salariés (Toulemon 1998) et leur conjoint est aussi plus souvent actif (Missègue 1998). La part des conjoints actifs salariés augmente régulièrement¹² – sauf chez les agriculteurs et dans une moindre mesure chez les commerçants –, l'activité s'effectuant très majoritairement hors de l'entreprise familiale. Plus le partenaire est diplômé, plus la probabilité qu'il soit salarié et qu'il dispose d'un revenu stable, est grande. Le risque de l'indépendance est alors, d'une certaine manière, réduit parce que compensé par un « salaire ». Ainsi, la compagne ou le compagnon sont garants de la sécurité matérielle familiale

« Pour le moment, ma femme a son boulot de son côté, elle est responsable des ventes dans un groupe agro-alimentaire où elle gagne bien sa vie et on est jamais à l'abri d'une faillite quand on a une entreprise. Au moins, elle a son job, son entreprise va très bien. On préfère avoir deux salaires bien distincts » (35 ans, secteur restauration-traiteur, 30 salariés.)

L'apport d'un salaire, revenu fixe beaucoup moins soumis aux fluctuations de la conjoncture, joue un rôle important dans la période d'installation aussi bien que pour la survie et la longévité de l'entreprise. Elle est un élément central dans la sécurisation d'un projet d'entreprise et donc dans la décision de rupture avec le salariat pour l'un des conjoints. *« Quand j'ai envisagé de créer une entreprise, il n'était pas question de mettre la famille en difficulté. [...] Ma femme a un bon salaire dans un secteur plutôt protégé, ça nous a permis de calculer les choses, au début, sans compter des revenus pour moi sur les six premiers mois. [...] Entre ça et un petit pécule constitué grâce à nos salaires, le risque, je dirais pour nous était calculé » (46 ans, entreprise de conditionnement de légumes.)*

Ce modèle prend le contre-pied du modèle artisanal classique. La solidarité du ménage n'est plus fondée sur un travail en commun mais sur une solidarité financière. Les ménages d'indépendants *« constituent, peut-être plus que d'autres, une entité solidaire et les revenus professionnels de chaque membre du ménage sont souvent impossible à individualiser, contrairement à ceux de conjoints salariés »*. Dans le cas – le plus fréquent – où l'indépendant est un homme, *« l'apport du salaire par la partenaire constitue un complément de revenu qui n'a pas d'équivalent lorsque la partenaire est elle-même non salariée »* (Rouault 2001).

Cette « entité solidaire » résulte d'un équilibre entre les revenus d'activité, et les « bagages personnels » (genre, capital scolaire, origine sociale, expériences professionnelles et sociales) des membres du couple qui jouent, à des degrés divers, un rôle dans la gestion et le fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas des cadres créateurs ou repreneurs d'entreprises, le salaire de la compagne ou du compagnon associé au bagage personnel compensent, en partie, la faiblesse d'un héritage familial dans l'indépendance.

Conclusion

Alors même que l'antagonisme indépendance/salariat demeure marqué tant dans les discours des interviewés que dans les représentations collectives, on constate une plus grande perméabilité de la frontière entre ces deux secteurs d'activité. Dès les années quatre-vingt, certains chercheurs ont mis en évidence des *« formes hybrides de mobilisation du travail »* (Dupuy et Larré 1998) qui montraient la difficulté, à partir de l'analyse de l'activité, de classer une partie des travailleurs actifs dans l'une ou l'autre catégorie – salarié ou non-salarié. Nous nous sommes intéressés ici à la manière dont les individus sont entrés dans l'indépendance, et aux raisons qui ont présidé à leur décision. Il apparaît alors que ce choix, volontaire ou contraint, s'inscrit dans des formes de sécurisation des parcours professionnels qui articulent sous diverses formes, de manières diachronique ou synchronique, le salariat et le non-salariat.

Les analyses longitudinales développées par le Céreq, la DARES et l'Insee (Fouquet *et al.* 2003), qui ont introduit la notion de durée dans l'analyse des situations professionnelles, montrent les limites des analyses statistiques classiques qui ne permettent pas de saisir les parcours professionnels en tant que processus, c'est-à-dire composés de segments, d'étapes, dont les articulations produisent des effets particuliers. Cependant les analyses statistiques longitudinales, en identifiant – et donc en isolant – chacune de ces

¹² Entre 1990 et 1992, 55 % des conjoints actifs étaient salariés contre 67 % entre 2003 et 2005 (Beffy 2006).

étapes, ne permettent pas non plus, ou difficilement, de saisir les négociations par lesquelles les individus passent d'un statut à un autre.

L'enquête de terrain et l'approche qualitative des trajectoires professionnelles apportent une autre compréhension des rapports que les individus entretiennent aux statuts d'emploi. L'analyse des formes d'appropriation et d'utilisation de ces statuts, les outils à disposition (aides et dispositifs institutionnels), ainsi que les ressources personnelles des individus, familiales et professionnelles, permettent d'entrevoir les interstices, les sas par lesquels s'articulent salariat et indépendance. Les catégorisations statistiques – salariés, chômeurs, indépendants – révèlent des contours flous et sont investies de significations qui diffèrent selon les individus et le contexte. Chômeur « volontaire » qui prépare sa conversion vers l'indépendance, bénéficiaire de l'Accre qui crée son emploi pour mieux retourner dans le salariat, quasi-salarié, sont autant de situations d'emploi par lesquelles les individus, en fonction de la lecture qu'ils font de leur place et leur avenir sur le marché du travail, tentent de sécuriser leur parcours professionnel, du moins de rendre réversible une situation devenue par trop insatisfaisante ou insécurisante.

Bibliographie

Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n°921, septembre.

Arrondel L., Masson A. et Verger D. (2004), « Mesurer les préférences individuelles pour le présent », *Économie et statistique*, n° 374-375, pp. 87-125.

Beffy M. (2006), « Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor », in Insee, *France, portrait social*, pp. 139-157.

Bonneau J., Renne C. et Trogan P. (2005), « Une nouvelle vision de la pérennité des jeunes entreprises », *Entreprises en Bref*, n° 14, janvier.

Castel R. (2006), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « La république des idées ».

Cahiers internationaux de sociologie (2006), « Trajectoires sociales et bifurcations », vol. cxx.

Coquelin L. et Reynaud E. (2003), *Les professionnels autonomes. Une nouvelle figure du monde du travail*, Rapport DECAS/ODC.

DARES (2005), « 2004, un bon millésime pour la création d'entreprise aidée », *DARES, Premières Synthèses*, n° 51-3, décembre.

Denave S. (2006a), « De l'imprévisibilité dans les ruptures professionnelles », in P. Béret, V. di Paola, J.-F. Giret, Y. Grelet, P. Werquin (éditeurs), *Transitions professionnelles et risques, XIIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, Relief n° 15, juin, pp. 51-60.

Denave S. (2006b), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. cxx, pp. 85-110.

Dupays S. (2006), « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », in Insee, *Données sociales. La société française*, coll. « Insee Références », pp. 343-349.

Dupuy Y. et Larré F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77-4, pp. 1-13.

Estrade M.-A. et Missègue N. (2000), « Se mettre à son compte et rester indépendant. Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et statistique*, n° 337-338, pp. 159-181.

Evain F. et Amar M. (2006), « Les indépendants », *Insee Première*, n° 1084, juin.

- Fabre V. (2007), « Les créations d'entreprises poursuivent leur hausse en 2006 », *Insee Première*, n° 1120, janvier.
- Fabre V. et Kerjosse R. (2006), « Nouvelles entreprises cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme », *Insee Première*, n° 1064, janvier.
- Fouquet A., Even K., Charpail C., Bouygard F. et Canceill G. (2003), « Les études longitudinales à la Dares : suivi des chômeurs et de bénéficiaires de politiques de l'emploi », *Xe Journées d'études Cereq-Lasmas-JDL*, Caen, 21-23 mai.
- Guyot J.-L., Lohest O., Vandewattyne J. et Giacomini O. (2006), « Passage à l'auto-emploi et prise de risque: le cas des primo-créateurs d'entreprise en Wallonie », in P. Béret, V. di Paola, J.-F. Giret, Y. Grelet, P. Werquin (éditeurs), *Transitions professionnelles et risques, XIIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, Relief n°15, juin, pp. 263-273.
- Madoui M. et Kourdache M. (2006), *Entreprises et entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine : de la stigmatisation à la promotion sociale*, Rapport au FASILD, Halde.
- Marchand O. (1998), « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Économie et statistique*, n° 319-320, pp. 3-11.
- Missègue N. (1998), « L'activité des couples d'indépendant et de salariés », *Économie et statistique*, n° 319-320, pp. 89-111.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee Première*, n° 1112, décembre.
- Morin M.-L., Dupuy Y., Larré F. et Sublet S. (1999), « Prestation de travail et activité de service », *Cahier Travail et Emploi*, DARES.
- Rey C. et Sitnikoff F. (2006a), « Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail », *Interventions économiques*, n° 34, juillet.
- Rey C. et Sitnikoff F. (2006b), « Travail à domicile et TIC : droit à la déconnexion et négociation de la disponibilité », *Les Mondes du travail*, n° 2, pp. 85-100.
- Rieg C. (2003) « 30 % de femmes parmi les créateurs d'entreprise », *Insee Première*, n° 887, mars.
- Rieg C. (2003) « Les créateurs d'entreprise en 2002. Un créateur sur trois était au chômage au moment de la création », *Insee Première*, n°928, octobre.
- Rouault D. (2001), « Les revenus des indépendants et dirigeants : la valorisation du bagage personnel », *Économie et statistique*, n° 348, pp. 35-59.
- Toulemon L. (1998), « Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants », *Économie et statistique*, n° 319-320, pp. 29-51.

Précarisation sociale et itinéraires de vie : interactions des champs sociaux et événements critiques

*Nicole Sotteau-Léomant**

La précarisation sociale, qui s'est fortement développée depuis les années 1980, reflète les transformations du travail salarié et de l'institution familiale qui ont évolué vers des formes caractérisées, pour l'un comme pour l'autre, par la fragmentation, l'individualisation et la flexibilisation. Ces transformations touchent l'ensemble des milieux sociaux, mais de façon très différenciée, renforçant les inégalités et les discriminations sociales, notamment pour les populations qui sont parmi les plus démunies en capital scolaire et en ressources économiques.

Mes travaux de recherche montrent que la précarisation sociale ne peut être définie à partir d'un seul registre. C'est un processus polymorphe dont l'empreinte est présente dans les diverses trajectoires qui constituent chaque itinéraire de vie. Ce processus peut se cristalliser dans ce que nous nommons « événement critique », reflet objectivé de rapports de domination situés historiquement, avec ou non pour effets des ruptures, des bifurcations dans l'itinéraire de vie.

Je propose, dans cette communication, de montrer comment les différents champs sociaux (familial, scolaire, salarial, sanitaire, résidentiel...) s'articulent et interagissent au sein des itinéraires de vie ; comment les recompositions du système productif et la dérégulation des conditions salariales interagissent avec les transformations qui affectent le système de parenté et les formes de vie familiale; comment, de façon corrélative, les politiques publiques paraissent avoir plus d'impact pour compenser la précarisation des itinéraires de vie lorsque leurs interventions prennent en compte l'ensemble des champs et ne se limitent pas à des actions spécialisées et sectorielles.

Pour répondre à ces questions, je partirai de plusieurs recherches réalisées avec C. Léomant (1999, 2001), sur la précarisation sociale et les logiques d'intervention des politiques publiques dans le champ de la protection administrative et judiciaire de l'enfance et de l'adolescence en danger. Je m'appuierai sur l'analyse d'itinéraires de vie d'usagers (jeunes adultes et parents) de ce champ de la régulation sociale où interviennent en particulier la justice des mineurs¹, l'aide sociale à l'enfance et les missions locales pour l'emploi des jeunes².

Dans cette communication, je commencerai par préciser notre construction des notions d'itinéraire de vie et d'événement critique. Je montrerai ensuite comment la précarisation sociale est un processus structuré par un ensemble d'interactions entre différents champs sociaux. Je présenterai enfin de façon succincte deux itinéraires de vie significatifs de ces interactions et comportant des interventions sociales relevant des politiques publiques.

* **Nicole Sotteau-Léomant**, Laboratoire GTM (Genre, Travail, Mobilités), CNRS-Universités Paris 8 et Paris 10, Site Pouchet, 59-61 rue Pouchet, 75849 Paris Cedex 17, sotteauleomant@wanadoo.fr, nleomant@iresco.fr

¹ À partir des signalements émanant notamment des services du conseil général, de l'école, de l'hôpital, de la police, de membres de la famille, du mineur lui-même... montrant que la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur sont en danger ou que les conditions de son éducation sont gravement compromises (art. 375 et suivants du Code civil ou ordonnance de 1945 relative à l'enfance délinquante), le juge des enfants peut intervenir et prendre des mesures éducatives qui s'imposent à l'enfant et à sa famille. Ces mesures sont mises en œuvre par des institutions qui relèvent de l'État (protection judiciaire de la jeunesse, secteur public ou habilité) ou des conseils généraux.

² Les missions locales pour l'emploi des jeunes font partie du dispositif d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16-25 ans mis en place à partir de 1982. Leur objectif est d'aider les jeunes en difficulté d'insertion en leur proposant des stages de préparation à l'emploi et de qualification ainsi qu'une aide à la recherche d'emploi. L'accent est mis également sur la nécessité d'une action globale et de la prise en compte des problèmes de logement, de santé, etc.

1. Itinéraire de vie et événement critique

Les recherches, sur lesquelles je m'appuie ici, ont été effectuées à partir des récits de vie³ d'usagers de la justice des mineurs et des missions locales, croisés avec des entretiens de professionnels (travailleurs sociaux, juges des enfants, psychologues, psychiatres, conseillers de mission locale) et, pour la majorité, avec une analyse de dossiers judiciaires pluridisciplinaires. Les récits de vie ont été réalisés avec des personnes résidant en Île-de-France, majoritairement dans des grands ensembles ou cités⁴.

1.1. Itinéraire de vie

Ces matériaux biographiques permettent de reconstituer et d'analyser l'itinéraire de vie des personnes rencontrées en articulant les diverses trajectoires qui rendent compte des rapports de chaque narratrice et chaque narrateur aux différents champs sociaux (Léomant 1987)⁵. L'itinéraire de vie est ainsi un espace structuré par de multiples déterminations sociales. Sa reconstitution met en lumière les impacts des différents processus macro-sociaux et leurs interactions au niveau de chaque histoire singulière. Ces interactions montrent les conflits de valeurs, de logiques d'action et de temporalités qui sont à l'œuvre, notamment entre la sphère domestique et la sphère du travail salarié, mais aussi entre les diverses institutions intervenant dans l'itinéraire. Donnant à lire la société (Ferrarotti 1981), elles rendent visible l'inscription sociale et historique de chaque itinéraire en même temps que la position des narratrices et narrateurs dans les rapports sociaux (de classe, de genre, de génération, de culture), explicitant ainsi le sens des pratiques de ces femmes et de ces hommes.

1.2. Les événements critiques

Ce sont des éléments essentiels pour reconstituer les itinéraires de vie. Dans la grande majorité des récits de vie, nous constatons la mise en exergue d'événements ayant provoqué des ruptures, des bifurcations dans l'itinéraire de vie. Nous les avons nommés événements critiques⁶. Ils peuvent être accidentels, mais ils sont surtout les résultantes de l'histoire sociale de la personne. Ce peut être un voyage, une rencontre amoureuse, une mise en couple, une naissance, l'obtention d'un logement, d'un travail, une migration, un décès, un abandon, une séparation, un départ, une maladie, une hospitalisation, un accident, un licenciement, une agression, une incarcération, le placement d'un enfant, une comparution au tribunal, etc.

Narratrices et narrateurs introduisent, avec ces événements, une autre scansion temporelle, plus riche en sens, que celles des seuils d'âge et cycles de vie institués. Tout en rendant plus précise et plus signifiante la

³ Nous définissons le récit de vie comme l'histoire d'une vie telle que la personne qui l'a vécue la raconte. Il est produit et recréation objectivée d'une vie dans un moment subjectivement vécu et socialement construit par un ou des passés, les préoccupations du moment, les désirs et projets d'avenir, les futurs possibles et/ou probables. C'est une situation d'interaction de pratiques structurée par les stratégies des différents interlocuteurs en fonction de leurs objectifs réciproques : la demande de recherche d'une part, les préoccupations de la narratrice ou du narrateur d'autre part (Léomant et Soiteau-Léomant 1996). Le récit de vie est organisé autour de faits et d'événements sélectionnés par une mémoire stimulée par les conditions de l'entretien. En racontant ces faits et événements, en leur donnant une réalité, en les commentant, les narratrices et narrateurs donnent à voir leurs pratiques, leurs relations, leurs émotions, leurs représentations. C'est non seulement la présentation de leur histoire et de l'histoire de la société, mais aussi de leur vision du monde, de leur système de valeur, de leur éthique.

⁴ L'analyse de nos échantillons, en nous référant au niveau de diplôme et à la catégorie socioprofessionnelle, montre que la majorité des parents appartient aux classes populaires (81 %). 19 % appartiennent aux classes moyennes et supérieures. Sur le plan de la nationalité, 75 % des mères et 57 % des pères ont la nationalité française, mais plus de 50 % des jeunes ont au moins un parent originaire d'un pays étranger.

⁵ On retrouve cette distinction, avec une autre terminologie, dans l'un des derniers articles de C. Lalive d'Épinay (2005) : « *Le parcours de vie individuel se compose d'un ensemble de trajectoires plus ou moins liées entre elles et renvoyant aux différentes sphères (ou, selon les auteurs, champs, systèmes d'action, mondes de vie) dans lesquels se déroule l'existence individuelle : on parle ainsi de trajectoire scolaire, familiale ou associative.* »

⁶ Dans la terminologie usuelle, l'événement est « *un fait remarquable* », qui est « *une issue, un dénouement, un résultat* » d'une action ou d'une situation ou « *un incident, un accident* ». Quant à l'adjectif « critique », il donne l'idée de « seuil » et par là-même de fermeture et d'ouverture. Ce seuil indique qu'il y a une période d'avant et une période d'après l'événement, avec des bifurcations, des changements, et leurs conséquences positives ou négatives tant par rapport au passé que par rapport à l'avenir, où la personne peut passer du statut de victime à celui d'acteur ou inversement.

chronologisation des itinéraires par la création de périodes de vie aux durées et aux qualités différenciées, cette scansion apporte une autre compréhension des pratiques des acteurs ainsi que des processus qui constituent chaque itinéraire. L'événement critique est ainsi indissociable de la dimension temporelle des itinéraires qu'il participe à structurer, enchevêtrant dans un même processus les temps individuels et les temps sociétaux (Léomant et Sotteau-Léomant 1987).

L'importance de l'événement critique est aussi dans le fait que narratrices et narrateurs mettent en scène leurs pratiques, leurs actions, celles des autres acteurs. Ils donnent ainsi à voir leur identité, avec leur position dans les rapports de domination⁷ et avec les représentations qu'ils ont d'eux-mêmes, des autres et des institutions. Les événements critiques sont ainsi des reflets objectivés de rapports sociaux subjectivement vécus.

2. Des indicateurs de la précarisation sociale

Les analyses statistiques effectuées à partir des données contenues dans les dossiers judiciaires des jeunes, en permettant de décrire les situations de familles fortement précarisées, mettent en lumière, en adéquation avec le schéma ci-après, le polymorphisme d'un processus de précarisation sociale dont la plupart des indicateurs montrent que ce sont les mères qui en sont les plus victimes.

- La précarisation salariale se manifeste, pour la majorité des parents et beaux-parents, par une place au bas de la hiérarchie professionnelle. Elle se caractérise par une faible insertion dans la sphère salariale (79 % des pères, 44 % des mères), un fort taux de chômage « réel »⁸ (18 % des pères, 34 % des mères), une insertion dans des emplois présentant, de façon plus ou moins cumulée, plusieurs formes d'assujettissement : faiblesse du salaire, pénibilité des tâches, flexibilité des horaires, temps partiel imposé, statut précaire (27 % pour les pères, 42 % pour les mères), faible reconnaissance sociale. Par cette précarité de l'emploi et cette exclusion momentanée ou de longue durée hors de la sphère du travail salarié, avec pour certains une évolution progressive vers des situations d'assistantat qui paraissent définitives, c'est une forte précarisation du droit au travail qui se dessine, de façon très différenciée, où la catégorie professionnelle et la catégorie de sexe se renforcent mutuellement, de façon interactive.
- Les situations familiales sont marquées par les effets de la flexibilisation des formes de vie familiale et de la déstabilisation du système de parenté. 54 % des jeunes ne vivent pas avec leurs deux parents biologiques et 49 % d'entre eux ne voient plus leur père ou seulement de façon irrégulière. Ce désengagement paternel, qui peut exister lorsqu'il y a maintien, au moins apparent, du lien de conjugalité, est à mettre en relation avec le fait que près des trois quarts des jeunes de l'échantillon (72 %) vivent ou ont vécu dans un foyer familial où les rapports de sexe et de génération sont ou étaient empreints de violence physique, sexuelle ou morale. Ce processus s'accompagne d'un fonctionnement asymétrique de la parentalité avec matricentrisme et sexualisation de l'éducation des enfants.
- Les conditions de logement participent à cette précarisation du fait du surpeuplement et de l'insalubrité (39 %), du fait aussi d'une insécurité résidentielle (27 %) qui met en cause le droit de circuler librement.
- Au niveau de la situation économique, près de la moitié des jeunes (43 %) vivent dans un foyer ayant un niveau de ressources inférieur au seuil de pauvreté : soit les revenus salariaux ne permettent pas toujours de dépasser ce seuil, soit les seules ressources officielles proviennent des prestations sociales.
- Les multiples atteintes à la santé dont souffrent les personnes, surtout des atteintes de nature psychique, constituent un autre facteur de précarisation. 63 % des jeunes appartiennent à une famille où au moins l'un des parents/beaux-parents connaît ou a connu un ou plusieurs problèmes de santé psychique dont sont surtout victimes les mères (60 % des mères contre 27 % des pères). Les pratiques de mise en danger de soi ont elles aussi un caractère sexué. L'alcoolisme est plus présent chez les pères (34 % contre 21 %) alors que sont en proportions plus élevées chez les mères les tentatives de suicide (14 % contre 3 %), la toxicomanie (7 % contre 1 %) et le refus de soin (17 % contre 9 %).

⁷ Pour reprendre ce qu'écrivait D. Bertaux (1977), je dirai que les différents rapports de domination se jouent dans la plus ou moins grande dépossession de la maîtrise de son histoire.

⁸ Nous avons constaté que nombre de personnes qui recherchent un emploi ne s'inscrivent pas ou plus dans le dispositif officiel de demandeur d'emploi du fait d'un découragement ou d'un rapport aux institutions conflictuel et/ou discontinu. Nous les avons pris en compte pour constituer la catégorie de chômage « réel ».

L'énumération de tous ces indicateurs montre leur prégnance sur la situation des personnes et des familles.

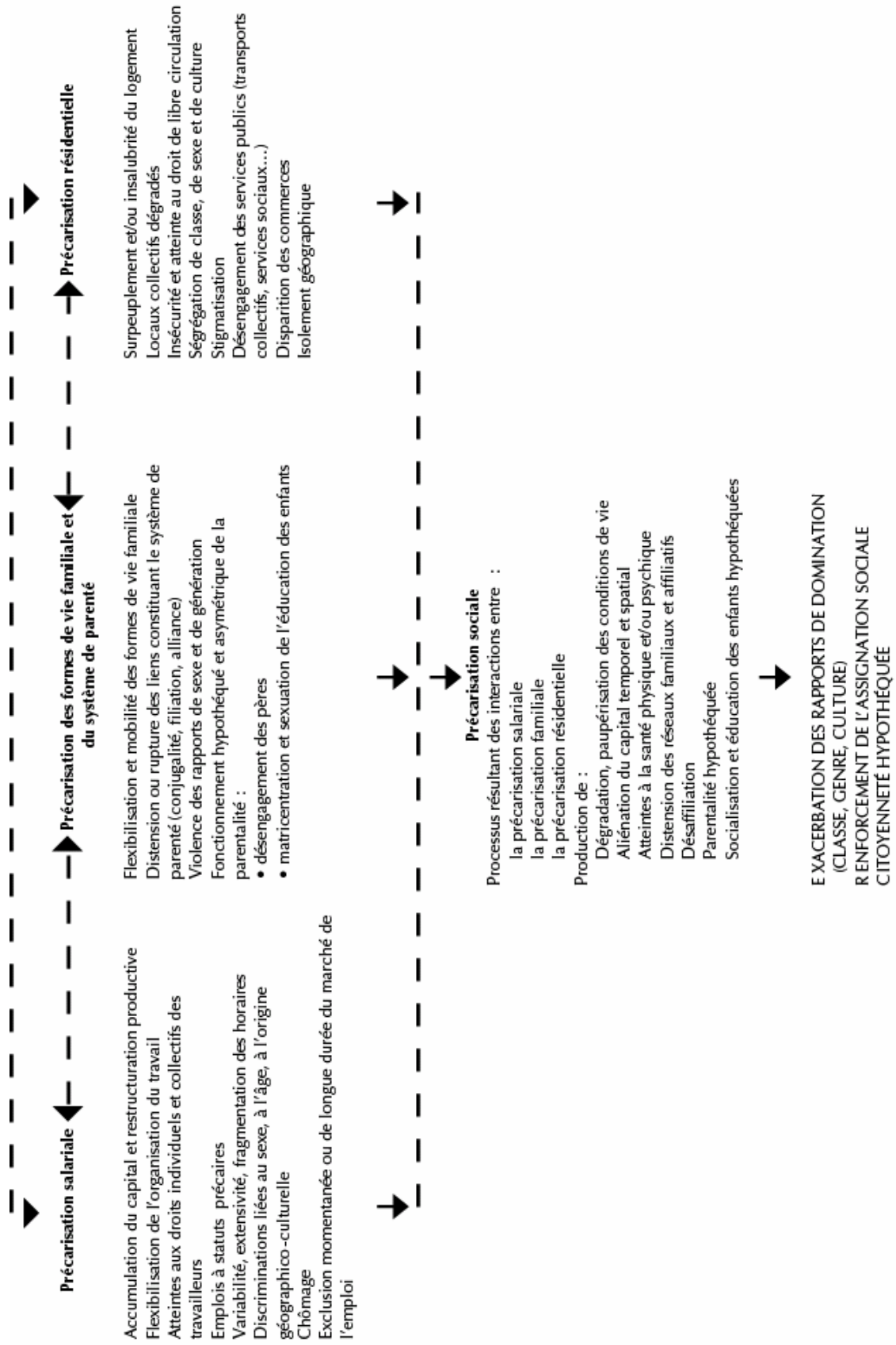
3. Précarisation sociale et interaction des champs sociaux

La précarisation sociale a longtemps été synonyme de précarisation salariale. C'est donc celle-ci qui a fait l'objet du travail de construction théorique le plus important, mettant en lumière le double processus de précarisation économique, qui résulte de la flexibilisation de l'organisation salariale et des restructurations productives, et de précarisation de la protection sociale du fait des transformations législatives notamment du droit du travail (Appay 2005), la précarisation de l'emploi s'alimentant ainsi de sa flexibilisation croissante et d'un affaiblissement des droits sociaux corrélatifs. La précarisation familiale, quant à elle, est souvent appréhendée comme un processus de précarisation économique et de paupérisation des situations familiales et des membres de la famille en relation avec la précarisation salariale. Il est vrai que « *les profondes évolutions qui ont remodelé le marché de l'emploi au cours de ces dernières décennies ne sont pas sans incidence sur les parcours de vie individuels* » (Nibona et Guillaume 2005), mais il est aussi vrai qu'il est difficile, dans les situations de précarité familiale, de distinguer ce qui relève de la précarisation salariale et ce qui relève d'autres formes de précarisation (logement, santé...).

L'observation du champ familial montre que les transformations des formes de vie familiale constatées depuis le début des années 1970 sont elles aussi caractérisées par la flexibilisation et l'incertitude et marquent de leur empreinte les itinéraires de vie des personnes, y compris au niveau des trajectoires professionnelles. « *Il existe en fait deux registres de la vulnérabilité familiale* » fait remarquer R. Castel (1995). Ces deux registres, qui se réfèrent l'un à la sphère de la production, l'autre à la sphère de la reproduction, ne s'excluent pas mais doivent être vus au contraire dans leur complémentarité, pouvant agir indépendamment ou en interdépendance, se renforçant l'un l'autre, affectant de façon très différenciée les personnes et les familles en fonction de leur position de classe, leur catégorie de sexe, leur origine culturelle (Castel 1995 ; Théry 1993, 1998). Elles peuvent être significatives d'émancipation et d'autonomisation comme elles peuvent être facteurs d'isolement, de paupérisation, d'incertitude quant au quotidien et à l'avenir, et renforcer les assignations sociales (Léomant et Sotteau-Léomant 2006).

Toutefois ces deux registres essentiels ne sont pas exhaustifs à eux seuls de la précarisation sociale. L'analyse des itinéraires de vie montre que la précarisation sociale est constituée d'interactions extrêmement complexes et multiples entre les facteurs socio-économiques et les diverses manifestations de la précarisation familiale, « *entre la précarité des ressources économiques, la détérioration ou la dissolution des liens qui constituent le système de parenté, la mobilité des formes de vie familiale, les problèmes de santé et de logement* » (Léomant et Sotteau-Léomant 1999). Le schéma de la page suivante propose une lecture des interactions existant entre les différents constituants de ce processus de précarisation sociale, un processus qui est structuré à la fois par les relations entre la violence des conditions du travail salarié, voire l'exclusion hors du marché de l'emploi, la paupérisation au niveau des ressources économiques, la dégradation de la santé physique et/ou psychique, la mobilité des formes de vie familiale, la détérioration ou la rupture des liens qui constituent le système de parenté, l'absence ou la disparition des réseaux sociaux, la ségrégation, l'insécurité ou l'exclusion résidentielles. Tous ces éléments, en très forte interdépendance et en interaction au sein des itinéraires de vie, dessinent une précarisation sociale multiforme et relevant de différents champs sociaux analysés le plus souvent de façon autonome, notamment par les sociologies spécialisées.

INTERACTIONS DES CHAMPS SOCIAUX ET PRÉCARISATION SOCIALE



Les deux itinéraires, présentés ci-dessous, vont maintenant permettre de comprendre comment les différents champs interagissent tel que cela est signifié dans le schéma par les flèches. La plus forte précarisation des situations des mères m'ont conduite à choisir les itinéraires de deux femmes, Aline D. et Denise C.⁹.

4. L'itinéraire de vie d'Aline D.

Aline D.¹⁰ a 26 ans lorsque nous la rencontrons. Elle vit avec sa fille de 7 ans dans une cité d'une ville de la banlieue parisienne située dans un bassin d'emploi fortement touché par les restructurations industrielles avec un taux de chômage élevé.

À 16 ans, Aline D. est sortie de l'école sans diplôme après avoir été orientée à la fin du premier cycle du collège vers une filière d'apprentissage au cours de laquelle elle a effectué différents stages (magasinière dans un supermarché, employée dans un magasin de fleurs, vendeuse dans le prêt à porter...). Cette orientation scolaire, qu'elle met en exergue dans son récit, constitue un événement critique vécu comme une discrimination et une dévalorisation et comme un élément qui a obéré ses choix et possibilités d'insertion dans le travail salarié. Après plusieurs stages, une formation en alternance pour un CAP de fleuriste lui est proposée par un conseiller d'une mission locale. Elle interrompt cette formation qui lui plaisait au cours de la 3^e année, lorsqu'elle est enceinte de six mois. Elle vit près de quatre ans avec le père de sa fille. Celui-ci, après une période de chômage, est embauché comme ouvrier dans l'usine où travaille son père. Au cours de cette période, Aline D. ne fait qu'épisodiquement des stages, des extras dans la vente et un court CDD comme serveuse dans une cantine d'entreprise, elle-même souhaitant s'occuper de sa fille et son conjoint préférant qu'elle ne travaille pas.

Après avoir subi des violences répétées de ce conjoint, elle part avec sa fille et est accueillie dans un centre d'hébergement pour femme avec enfant(s) grâce à l'intervention de l'éducatrice qui l'avait aidée lorsqu'elle était partie, à 18 ans, de sa famille avec laquelle elle était en conflit. Cette décision apparaît comme un événement critique qui symbolise le refus de la violence masculine en même temps que le début d'une période de perturbations dans son itinéraire qui présente alors un cumul de précarités : absence de ressources financières, de logement, de travail, conflit familial avec son ex-conjoint qui revendique la garde de l'enfant et porte plainte pour maltraitance auprès du juge des enfants. Celui-ci classe le dossier mais Aline D. doit impérativement avoir un logement et un travail pour obtenir du juge aux affaires familiales la garde de sa fille. Elle accepte alors, malgré la durée du temps de transport, un emploi de deux mois à Paris, comme vendeuse dans le prêt à porter. Au chômage de nouveau durant deux mois, elle est contrainte d'accepter un travail de vendeuse partagé entre plusieurs boutiques appartenant à un même employeur, avec des horaires de 8h-20h sans interruption. Elle obtient, en même temps, un F3 dans une cité grâce à l'intervention des éducatrices du centre d'hébergement. Ayant donné toutes les garanties d'être une « *bonne mère* », elle se voit alors accorder la garde de sa fille avec l'autorité parentale conjointe. Le père doit payer une pension alimentaire mais ne remplira pas cette obligation.

Quelques temps après, Aline D. fait l'objet d'un licenciement économique ; elle porte plainte aux prud'hommes, son employeur lui devant trois mois de salaire, mais elle abandonne très vite la procédure devant la complexité des démarches à accomplir. Après une période de chômage, elle effectue, grâce à la mission locale, une formation rémunérée en alternance pour préparer un CAP dans l'hôtellerie. Elle fait des stages dans plusieurs hôtels à Versailles et à Paris et les employeurs, très satisfaits, lui proposent des extras au noir qu'elle accepte, et même un emploi stable qu'elle refuse à cause des horaires de nuit qu'il implique, sa fille ayant été très perturbée lors des stages effectués dans cet hôtel. Elle se retrouve alors au chômage et, à la fin des indemnités versées dans le cadre des ASSEDIC, elle aura des aides de l'assistante sociale de secteur qui intervient aussi pour lui faire obtenir le RMI. Aline D., qui se considérait comme actrice de sa vie jusqu'alors, vit cette situation d'assistanat comme une période honteuse. « *Être Rmiste... c'est être bas pour moi, et puis j'osais pas sortir. Moi, j'avais la honte quand j'étais Rmiste...* ». C'est un événement critique contre lequel elle s'est mobilisée.

Avec le soutien particulièrement actif de conseillers d'une mission locale, elle se met à la recherche d'un emploi. Elle est embauchée chez un fleuriste à l'essai puis avec un CDI sur la base du SMIC, mais les

⁹ Les noms utilisés sont fictifs.

¹⁰ Nous avons rencontré Aline D. par l'intermédiaire d'un conseiller d'une mission locale.

horaires sont variables et extensifs parfois jusqu'à 20h. Malgré l'intérêt et le plaisir qu'elle trouve « à travailler avec les fleurs », elle envisage de quitter cet emploi si la flexibilité des horaires et le temps de transport ne lui permettent pas d'assurer la prise en charge de sa fille au quotidien.

Cet itinéraire est significatif, comme ceux de nombreux jeunes adultes que nous avons rencontrés, des processus de disqualification observés au niveau du système scolaire. Ainsi que le rappelait déjà R. Boudon en 1973, les inégalités des chances tant au niveau scolaire que socioprofessionnel restent ce qu'elles étaient « malgré le développement des sociétés industrielles ». Elles ne font que s'accroître aujourd'hui. La structuration de cet itinéraire après la sortie de l'école se fait selon des temporalités qui ne sont pas uniquement dépendantes du marché du travail. Elle est aussi en relation étroite avec les autres champs sociaux qui organisent l'itinéraire de vie et notamment avec les événements critiques des trajectoires conjugale et parentale tels la mise en couple, la maternité ou la rupture de la conjugalité. L'itinéraire d'Aline D. met en lumière ces interactions entre la trajectoire familiale, y compris au niveau de la parentalité maternelle, et la logique qui va participer à la production de la trajectoire professionnelle. C'est ainsi qu'Aline D. est dans un processus d'accession à l'emploi structuré par une logique de la nécessité qui se corrèle avec une temporalité de l'urgence du fait de sa situation de monoparentalité. Cela la conduit bien souvent à accepter des emplois à statut précaire et des horaires flexibles, avec cette disponibilité qui caractérise les formes de l'exploitation salariale limitant la disponibilité à tout ce qui n'est pas de l'ordre du travail salarié.

Les événements mis en exergue par Aline D. montrent la prépondérance, pour elle, du champ familial ; c'est le rapport de la jeune femme à ce champ qui donne sens aux logiques d'action qui sous-tendent la dynamique de cet itinéraire, y compris au niveau professionnel.

5. L'itinéraire de vie de Denise C.

Denise C.¹¹ nous a reçus dans son appartement situé dans un grand ensemble de la banlieue parisienne où elle réside avec ses trois enfants (13 ans, 10 ans, 5 ans) et son mari, Saïd M., père de la dernière fille. Dès les premiers moments de la rencontre, Denise C. nous dit : « *Moi je me suis toujours battue.* » Ce thème d'une femme en lutte contre l'injustice subie par elle ou les autres structure son récit.

Elle a 37 ans au moment de notre rencontre. Elle se présente comme « *une enfant de la DASS* ». Abandonnée par ses parents dès sa naissance, elle est placée en pouponnière puis en famille d'accueil jusqu'à sa majorité. Ses parents nourriciers lui apportent une sécurité matérielle mais, à partir de 11-12 ans, elle subit les agressions sexuelles d'un fils puis d'un oncle de la famille d'accueil. C'est un événement critique qui revient comme un leitmotiv dans son récit avec la formule : « *J'ai la haine des hommes.* » À 18 ans, elle part chercher du travail en région parisienne après une rupture violente avec celle qu'elle appelle « *sa mère nourricière* » et à qui elle parle pour la première fois des viols subis. À la suite de cette rupture, elle affronte le marché de l'emploi au début des années 1980 dans un isolement social total, sans aucun maillage filiatif ni affiliatif, sans diplôme ni expérience professionnelle. Elle n'a pas obtenu le CAP d'employée de bureau qu'elle a préparé deux ou trois ans de suite mais riche du statut de déléguée de classe qui lui était accordé par les autres élèves, et du message que lui adresse le directeur de l'école en la quittant : « *Toi, plus tard, tu devrais être dans les syndicats pour défendre les ouvriers.* » Elle occupe une succession d'emplois souvent rémunérés au-dessous du SMIC, aux statuts précaires : femme de ménage, manutentionnaire, vendeuse... Elle part quand l'exploitation devient intolérable, notamment lorsqu'elle n'est pas respectée en tant que travailleuse et en tant que femme. La précarité des emplois occupés ne lui permet pas de réunir les conditions nécessaires à l'obtention d'un logement (au moins trois bulletins de salaire et le montant de la caution financière demandée) et l'oblige à recourir, pour se loger, à des hôtels meublés insalubres. En 1987, Denise C. donne naissance à une fille dans une situation de monoparentalité « choisie » qu'elle explique par son histoire et les violences sexuelles subies lors de son adolescence. Elle n'a pas voulu d'un conjoint ni d'un père pour ses enfants mais seulement « *d'un reproducteur* ». Elle continue à vivre dans des hôtels meublés avec sa fille et s'adresse souvent aux services sociaux du secteur et de la mairie, notamment pour des aides financières, des bons de vêtements, des bons alimentaires.

Par la suite, son itinéraire va bifurquer à la suite d'un événement critique qui bouleverse son rapport aux institutions et son rapport à l'emploi. La responsable du service social rompt avec les pratiques d'assistantat en proposant à Denise C. un emploi à temps partiel de surveillante de cantine puis d'aide ménagère, un

¹¹ Nous avons rencontré Denise C. par l'intermédiaire d'une éducatrice de la Protection judiciaire de la jeunesse.

emploi qui devient peu après un emploi à plein temps. Denise C. travaille dans des conditions où elle se sent respectée pour la première fois. Elle est titularisée quelques mois après dans cette fonction avec un statut d'employée municipale. Grâce à l'intervention du service social et de la responsable du service qui l'emploie, elle obtient un logement de deux pièces dans un immeuble très ancien de la ville où elle travaille. La sécurité professionnelle et résidentielle acquise, Denise C. décide d'avoir un deuxième enfant avec le même homme, un homme qui n'intervient pas dans l'éducation des enfants ni dans la vie du foyer.

Mais à partir de 1992, un autre événement critique perturbe le fonctionnement du système de parenté établi et ouvre une nouvelle période de turbulences qui se répercutent sur sa situation professionnelle et sur l'éducation des enfants, notamment sur la scolarité de l'aînée : Denise C. héberge clandestinement un émigré maghrébin en situation irrégulière, Saïd M. Le père des deux enfants n'accepte pas que ceux-ci vivent « avec un arabe » et, avec ses frères, brise à plusieurs reprises les vitres et volets de l'appartement, agresse verbalement Denise C. qui est obligée de faire appel à la police. Elle n'ose plus sortir; elle s'absente de son travail; elle ne conduit plus les enfants à l'école et à la crèche ou les y oublie. Elle vit en outre dans la peur d'une dénonciation et sa santé se détériore. Des problèmes financiers apparaissent car il faut vivre à quatre sur un seul salaire. En outre, suite à un rapport de la gardienne de l'immeuble à l'office HLM, elle se trouve menacée d'expulsion.

Fin 1993, un double signalement au Parquet de mineurs pour situation d'enfants en danger est effectué par l'office HLM et les responsables de l'école maternelle et de l'école primaire : la fille est absente ou oubliée à l'école. Le garçon présente des ecchymoses. Le juge des enfants décide d'une mesure d'AEMO (assistance éducative en milieu ouvert).

Après avoir vécu cet événement critique comme une mise en cause de son statut de mère et une menace de placement de ses enfants, Denise C. s'est peu à peu appropriée la mesure éducative. Une relation de confiance s'est instaurée à partir des audiences du juge des enfants et des pratiques de l'éducatrice. Celle-ci est perçue comme une médiatrice solidaire auprès des institutions qui avaient signalé ses « carences éducatives » (école, PMI, CMPP, organismes de logement...). L'éducatrice rencontre également les responsables de Denise C. à la mairie afin d'expliquer les raisons de ses absences. Elle apporte, en outre, une aide technique dans les démarches de régularisation de Saïd M., père du troisième enfant de Denise C.

La mesure éducative constitue ainsi, pour Denise C., un lieu de parole, de réassurance par rapport à ses capacités parentales et lui permet aussi un réinvestissement de la sphère salariale : on lui confie des personnes âgées « considérées comme difficiles », elle est nommée responsable de l'accueil et du service du restaurant municipal pour SDF. Elle ressent de ce fait une forte revalorisation professionnelle en même temps qu'une reconnaissance de ses capacités éducatives maternelles. Elle s'inscrit progressivement dans un réseau social. L'histoire de la lutte que cette femme a menée pendant près de deux ans pour obtenir un logement montre que ce sont les impacts des multiples interventions institutionnelles (ses responsables à la mairie, l'éducatrice chargée de la mesure éducative, le juge des enfants, une association de défense des mal logés) jointes à ses propres démarches qui ont permis que lui soit attribué un appartement de quatre pièces, malgré la stigmatisation dont elle était l'objet de la part des organismes de logement social. L'itinéraire de Denise C. n'est certes pas exempt d'incertitude mais elle sait pouvoir faire appel à différents réseaux qu'elle s'est appropriés, à des personnages institutionnels ou à des militants d'association, qui ont prouvé leur fiabilité, leur solidarité, qui seront présents, chacun avec leur spécificité et leur complémentarité, si ses droits de femme, d'épouse, de mère, de travailleuse, de citoyenne, sont menacés.

Conclusion

Dans ces itinéraires, comme dans les données statistiques citées plus haut, le processus de précarisation sociale apparaît dans ses diverses manifestations, mais les itinéraires mettent en lumière, en outre, l'interdépendance structurelle et les interactions entre les différents champs sociaux telles qu'elles sont présentées dans le schéma. Exiguïté et insalubrité des logements, dégradation de l'environnement, insécurité et peur de circuler, stigmatisation et ghettoïsation des lieux, éloignement des moyens de transports collectifs, tous ces éléments symptomatiques de la précarisation de l'espace résidentiel participent aux mécanismes de précarisation des itinéraires de vie, tant en eux-mêmes que par leurs interactions avec les autres champs sociaux. Il en est de même des atteintes à la santé physique et psychique, qui sont à la fois le produit d'une histoire sociale et des conditions de vie tant professionnelles que familiales en même temps qu'elles participent à leur production en hypothéquant les possibilités de travailler, de garder des liens de parenté, d'exercer les fonctions parentales et d'être inséré dans des réseaux de sociabilité. S'articulant dans un même

processus de reproduction et d'assignation sociale, les itinéraires de vie montrent les multiples entraves à l'exercice de la citoyenneté dont sont victimes les personnes, plus particulièrement les femmes, par rapport à leurs droits sociaux fondamentaux (Concialdi 2000) : droit aux ressources nécessaires pour vivre, droit au logement, droit à l'emploi, droit à la santé, droit à l'éducation, etc. Ils obèrent, pour ces personnes qui ne disposent pas des conditions de vie nécessaires, les possibilités d'assurer leur parentalité selon des modalités qui ne mettent pas en danger les enfants et rendent possible leur socialisation (Léomant et Sotteau-Léomant 2001).

Cependant un itinéraire de vie n'est pas linéaire et ne traduit pas un destin marqué par la fatalité de la répétition intergénérationnelle inéluctable. Même si le champ des choix possibles apparaît plus ou moins limité en fonction de la position sociale de chacun, tout itinéraire est aussi le produit d'événements et d'interactions qui peuvent en changer les dynamiques. L'analyse des itinéraires de vie met aussi en lumière les contradictions existant entre les diverses institutions, leurs logiques et leurs temporalités, des contradictions qui peuvent permettre à l'acteur de retrouver des espaces d'initiative, des pratiques de résistance, de mobiliser des ressources de différents niveaux. Dans les itinéraires d'Aline D. et Denise C., ce sont ces ressources mobilisées et mobilisables grâce à leur réseau d'intervenants institutionnels qui ont permis à ces deux femmes de ne pas rester assignées dans une position d'assistée et dans des stratégies de survie quotidienne, et de rompre avec la violence masculine.

Ce refus de la violence masculine fonde nombre d'événements critiques relevant de la sphère familiale qui bouleversent ou réorientent la dynamique des itinéraires de vie tant au niveau de la trajectoire familiale et de l'exercice de la parentalité que de la trajectoire professionnelle. Toutefois la confrontation à l'exploitation salariale qui en résulte conduit nombre de ces femmes, dont le parcours scolaire, marqué par une orientation stigmatisante, n'a pas permis l'acquisition de compétences reconnues par des diplômes, à une acceptation d'emplois à statut précaire, d'horaires flexibles et variables qui ne permettent ni l'organisation du temps familial ni de prévoir les montants des revenus. Temps de travail et temps familial apparaissent en totale contradiction, notamment pour les mères qui, lorsqu'elles sont en situation d'assumer seules l'éducation des enfants, sont confrontées à d'importantes difficultés tant financières qu'au niveau de l'organisation de la vie quotidienne. Comment prévoir, par exemple, la prise en charge des enfants qui est structurée par des temporalités institutionnelles, celles des crèches, des nourrices, de l'école ? Comment construire une vie familiale permettant une conjugalité et une parentalité non productrices de souffrances ? Comment ne pas accepter ces normes salariales et leur violence lorsque le système familial ne constitue pas un réseau de ressources économiques, affectives, culturelles et symboliques permettant de résister aux impositions du système productif et aux rapports de domination, alors qu'on observe un affaiblissement des contre-pouvoirs collectifs, notamment syndicaux ?

Pour répondre, très partiellement certes, à ces interrogations, il semble intéressant de revenir sur les itinéraires de vie de Denise C. et Aline D. Malgré l'importance des déterminations originelles, les interventions de professionnelles relevant de plusieurs dispositifs de régulation sociale vont constituer pour ces femmes un ensemble de ressources du fait de la complémentarité de leurs actions pour compenser certains des effets de la précarisation sociale. Ces itinéraires montrent qu'il y a nécessité, pour les politiques publiques, de ne pas se limiter à des actions sectorielles mais mettre en œuvre des interventions complémentaires prenant en compte l'ensemble des champs constitutifs de la précarisation sociale.

Bibliographie

Appay B. (2005), *La dictature du succès*, Paris, L'Harmattan.

Bertaux D. (1977), *Destins personnels et structure de classe*, Paris, PUF.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Concialdi P.(2000), « Les effets de la protection sociale sur les inégalités », in DREES, *Réduire les inégalités. Quel rôle pour la protection sociale ?*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Ferrarotti F. (1983), *Histoire et histoires de vie*, Paris, Librairie des Méridiens.

Lalive d'Epinau C. et alii (2005), « Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire », in J.-F. Guillaume (dir.), *Parcours de vie*, Liège, Les Éditions de l'Université de Liège.

Léomant C. et Sotteau-Léomant N. (1987), « Itinéraires de vie et trajectoires institutionnelles de jeunes délinquants », *Annales de Vaucresson*, 26.

Léomant C. et Sotteau-Léomant N. (1996), « Démarche de connaissance et déontologie du sociologue dans une approche biographique », in J. Feldman *et alii* (dir.), *Ethique, épistémologie et sciences de l'homme*, Paris, L'Harmattan.

Léomant C. et Sotteau-Léomant N. (1999), « Histoires familiales et trajectoires professionnelles : précarisation et assignation à des places », in B. Appay, C. Léomant, N. Sotteau-Léomant et B. Veith, *Précarisation salariale et précarisation familiale*, Convention de recherche CNAF-CNRS.

Léomant C. et Sotteau-Léomant N. (2001), *Aide contrainte et citoyenneté. Justice des mineurs et intervention éducative en milieu ouvert*, Convention de recherche Protection judiciaire de la jeunesse.

Léomant C. et Sotteau-Léomant N. (2006), « Corvéabilité salariale, précarisation sociale, assignation sociale », in P. Cours-Salies et S. Le Lay (dir), *Le bas de l'échelle*, Paris, ERES.

Nibona M. et Guillaume J.-F. (2005), « Entre souffrance et optimisme. Précarité des parcours professionnels et sentiment de vulnérabilité », in J.-F. Guillaume. (dir.), *Parcours de vie*, Liège, Les Éditions de l'Université de Liège.

Théry I. (1998), « Le couple, filiation et parenté aujourd'hui. Le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée », rapport à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et à la Garde des Sceaux, ministre de la Justice.

La sécurisation des ruptures au sein des parcours professionnels : les limites posées par les attentes différenciées de reconnaissance sociale

Alain Thalineau*

Mon propos a pour objectif de présenter, à partir de l'analyse microsociologique des ruptures professionnelles, les limites d'un modèle de sécurisation des parcours professionnels par la réversibilité des « états » sur la base du triptyque « savoir-risque-mobilité ».

Lorsqu'on se situe sur un plan macrosociologique, les ruptures professionnelles sont entendues comme un arrêt brutal de l'activité dont il s'agit de rechercher les raisons tant du côté du fonctionnement du marché de l'emploi que du côté des caractéristiques sociales des individus. La régularité de ces ruptures et les diversités de trajectoires professionnelles leur faisant suite signifieraient l'émergence de « nouveaux » standards de trajectoire. Si la rupture involontaire est pensée comme un moment éprouvant pour les individus, elle est aussi pensée comme une norme : il va de soi que le salarié ne peut plus avoir la garantie de conserver un même emploi pendant toute la durée de sa vie professionnelle. Il faut désormais tout mettre en œuvre pour que la rupture, inexorable, devienne une « opportunité » pour vivre de nouvelles expériences. Le modèle mis en avant fait référence à celui de l'être moderne, qui, au nom de sa quête de soi, n'est plus dépendant d'un lieu d'activité, d'un employeur, d'une équipe de travail pour de longues années. Nomade, il change d'emploi au gré de ses désirs. Même s'il n'est pas à l'initiative de l'arrêt de l'activité, cela reste pour lui une occasion de diversifier ses expériences, de se former pour mieux « rebondir ». Mais cette construction normative d'une trajectoire professionnelle diversifiée, intégrant des moments de formation et de loisirs, n'est pas nécessairement vécue comme une « opportunité ». Le propos, ici, est de montrer, à partir de l'analyse sociologique de récits biographiques, que la rupture professionnelle s'inscrit dans un parcours de reconnaissance sociale. Or, l'attente individuelle de reconnaissance sociale n'est pas univoque. Le vécu de la rupture professionnelle varie selon ce que représente l'emploi, et le travail qu'il contient, dans ce parcours de reconnaissance. Un parcours qui n'a rien d'aléatoire mais qui est dépendant de la position sociale et de la trajectoire sociale. Les récits ont été recueillis auprès de 70 femmes et hommes, âgées entre 30 et 50 ans, en situation de rupture professionnelle depuis au moins un an et relevant des catégories d'ouvriers, d'employés et de cadres supérieurs.

1. Sociabilité et reconnaissance sociale

Sans reprendre les débats philosophiques sur la notion de reconnaissance sociale¹, il s'agit ici de rappeler l'accord de la communauté scientifique sur le fait que la reconnaissance est le principe de base de la constitution de soi comme sujet social. C'est par elle que s'effectuent les deux modes de socialisation, la socialisation par l'apprentissage des rôles sociaux et la socialisation par l'apprentissage du même et du différent. Cette seconde socialisation, qui est première dans les faits, façonne la disposition à « être avec » dans le monde social. Selon la forme de la relation à l'autre, l'attente de reconnaissance n'est pas dirigée vers les mêmes Autrui.

L'apprentissage du même et du différent peut prendre deux figures idéal-typiques qui peuvent être parfois trop rapidement inscrites dans un même processus évolutif. La première figure renvoie à la *communalisation*, l'autre à la *sociation* tel que Weber a défini ces deux concepts. Dans le premier cas, ce qui prédomine c'est le sentiment subjectif (traditionnel ou affectif) d'appartenir à une même communauté, dans le deuxième cas, il s'agit de relations sociales organisées autour d'activités sociales qui se fondent sur un compromis ou une coordination d'intérêts motivés rationnellement (en valeur ou en finalité) (Weber 1995, p. 78).

* Alain Thalineau, Sociologue, MCF-HDR, UMR CITERES, Université de TOURS, 3, rue des Tanneurs, 37041 Tours cedex, alain.thalineau@univ-tours.fr

¹ Parmi les auteurs ayant placé la question de la reconnaissance au centre de leurs réflexions philosophiques et politiques, voir particulièrement : E. Renault, A. Honneth, N. Fraser, P. Ricoeur, C. Taylor, R. Senneth...

Dans les premières, le sentiment d'appartenance est tel que les individus font corps avec le groupe tout en ne se réduisant pas à lui. Ils sont à la fois le groupe et une partie distincte de celui-ci. Ce sentiment est d'autant plus marqué que l'ensemble des individus partageant des mêmes valeurs a besoin de renforcer sa cohésion interne pour se protéger de l'extérieur, celui-ci étant vécu objectivement ou subjectivement comme menaçant. On retrouve cette idée chez G. Simmel lorsqu'il écrit : « *Dans le stadium relativement primitif, nous trouvons de petits groupes dont tous les membres sont égaux et unis étroitement entre eux ; par contre les groupes, en tant que groupes, sont étrangers ou ennemis* » (Simmel 1981, p. 212)². Cette forme de la relation aux autres fait que l'attente de reconnaissance s'inscrit dans une relation d'englobement caractérisée par une construction de l'individualité à partir d'une dialectique entre opposition et complémentarité. L'individu n'existe socialement que dans son opposition à la totalité englobante tout en s'appuyant sur elle comme matrice sécurisante pour exister.

Dans les relations sociales de type sociétaire, la prédominance est inversée. Ici, l'emprise du collectif est amoindrie du fait que l'individu, d'une part, est mû par l'intérêt et, d'autre part, appartient à plusieurs groupes du même type. Cette appartenance multiple rend nécessaire l'expression de sa singularité. Cette idée d'un « soi », présente tant chez G. Simmel que chez N. Elias pour qui « l'élargissement de l'espace mental » est lié à « l'élargissement du réseau d'interdépendance » (Elias 1991), ne signifie nullement qu'il n'y a plus que des individus, passant de groupes en groupes, se définissant par la différenciation aux autres sans attachement au collectif. Pour se définir, les individus se réfèrent à des groupes auxquels ils appartiennent, à des groupes auxquels ils s'opposent ou s'allient. Dans les sociétés démocratiques contemporaines, où les statuts d'emploi sont associés à une hiérarchie de prestige, l'attente de la reconnaissance par les statuts incarnant « le talent » prédomine.

Si les années 1990-2000 ont été dominées par les écrits sociologiques affirmant la quête de l'autonomie (Kaufmann 2001) et les souffrances que cela génère (Ehrenberg 1998), d'autres recherches, comme celle d'O. Schwartz (1990) ou J. Kellerhals (2004), ont montré que les deux formes de relations aux autres coexistent au sein des sociétés contemporaines. Cette coprésence est liée aux conditions objectives et subjectives permettant d'assurer la survie individuelle. Lorsque la sécurité ontologique est plus ou moins mise à mal, la socialisation s'effectue dans une attente de reconnaissance de la part de celles et ceux qui apportent la protection. Ces différences dans la socialisation ont des effets sur la façon de se situer vis-à-vis de la norme « emploi » et de vivre les ruptures professionnelles. Avant de développer cet argument, il s'agit préalablement de rappeler que l'emploi et le travail qui lui est associé, ne sont pas nécessairement une source de reconnaissance.

En effet, si l'on reprend à notre compte la distinction faite par M. Maruani (1985), entre travail et emploi, on peut avoir quatre types d'attente de reconnaissance concernant l'activité professionnelle : certaines personnes ont une attente de reconnaissance en relation à leur qualité, leur compétence, leur talent dans le travail. La reconnaissance par le travail est centrale. Si l'emploi s'arrête, cela ne représente pas immédiatement une perte de reconnaissance. Tout dépend de la possibilité ou non de retrouver une place qui permet de valoriser ses talents. D'autres personnes attendent une reconnaissance par l'emploi. Par l'activité professionnelle, elles se sentent « utiles » et veulent être reconnues comme « utiles ». Si leur parcours professionnel est jalonné d'activités peu gratifiantes, de périodes sans emploi, elles souhaitent cependant limiter les périodes sans activités salariales. D'autres encore ne sont pas dans l'attente de ces reconnaissances. Des personnes se sont détournées de l'emploi. Parmi elles, deux catégories se distinguent. Certaines cherchent à obtenir une reconnaissance par le travail hors emploi, en réalisant une activité rémunérée et sans couverture sociale. Pour obtenir une protection sociale, elles peuvent périodiquement exercer un emploi. D'autres personnes souhaitent se maintenir au sein du foyer. Pour certaines d'entre elles, leur souhait est également d'obtenir une reconnaissance d'un handicap leur permettant de justifier leur situation actuelle auprès des institutions sociales attachées à la norme « emploi ».

Ces différentes attentes s'inscrivent dans une histoire individuelle et sociale dans laquelle l'apprentissage de la norme « emploi » s'est conjuguée avec l'apprentissage du même et du différent.

² Merton nuance ce propos en précisant dans sa théorie des groupes de référence que cette orientation du groupe d'appartenance présuppose qu'il soit également le groupe de référence (Merton 1997, p. 243).

2. Les attentes différenciées de reconnaissance et la sécurité du parcours de vie

Le processus de différenciation qui façonne la disposition sociale à « être avec » dans le monde social oriente plus ou moins les individus sociaux à rechercher une reconnaissance sociale de la part des Autrui généralisés, pour reprendre l'expression meadienne, ce qui n'est pas sans effet sur les façons de vivre les ruptures

Lorsque le champ familial, celui de la première socialisation, est un espace en lutte constante pour maintenir la préservation des individus, lorsqu'il a pour seule ressource la vente incertaine des forces de travail, cela génère un processus de différenciation visant à protéger le champ familial des pressions venant de l'extérieur. Il se construit dans une opposition structurale que les sociologues ayant effectué des recherches sur le monde ouvrier connaissent bien, tout particulièrement entre le champ familial et le champ professionnel. Celle-ci se met en scène dans l'organisation et la délimitation des espaces (intérieur/extérieur), du temps (temps contraints/temps libérés) et des activités. Plus les individus sont à l'extérieur dans une position dominée dans laquelle ils ne peuvent pas retirer une reconnaissance sociale leur permettant de s'éprouver auprès des Autrui généralisés, plus ils appréhendent leur univers de proximité comme un espace de sécurité et construisent leur aspiration à partir des attentes de leurs proches. En fonction de la plus ou moins grande pénétration de la norme « emploi » au sein de sphère socio-familiale, le respect des proches s'acquiert différemment.

Si le respect passe par la capacité de ramener le nécessaire en occupant un statut d'emploi, la perte de celui-ci peut provoquer un sentiment de « honte ». Lorsque les services de l'emploi ou les services sociaux proposent une formation, celle-ci doit déboucher sur l'emploi stable. Les propositions d'emplois aidés sont vécues comme une solution d'attente. Acceptées dans un premier temps, elles sont refusées et sont la source de conflit avec les conseillers de l'ANPE ou les travailleurs sociaux (Demazière 1992 ; Paugam 1991).

Si le respect des proches s'obtient par la capacité de ramener coûte que coûte le nécessaire, l'emploi est une des possibilités qui peut être remplacé par d'autres activités. Ici, les différentes recherches ont montré que les différents types de travail au noir et de « business », s'inscrivent dans une prise de distance vis-à-vis de l'emploi sans être un renoncement au travail. Le rapport négatif au travail ouvrier salarié accompagné d'une survalorisation du travail au noir peut être une réponse pour desserrer les contraintes salariales. Il peut également s'élaborer bien avant la confrontation au marché de l'emploi. Dès l'enfance, dans le cadre des relations intergénérationnelles socialement situées, le rapport au travail et à l'emploi des parents est structurant. C'est repérable dans la situation des familles dont les parents ont été durablement confrontés au chômage (Thalineau 2004).

Le respect peut être également dû pour l'accomplissement des activités domestiques. Ce dernier point permet de souligner que l'attente s'inscrit également dans le cadre d'un rapport de domination qui prend une forme spécifique dans le cadre des liens forts. Ici, le processus d'englobement dans le *Nous* génère un besoin de se différencier des proches pour construire son propre *Je*. L'organisation des espaces, du temps, des activités domestiques, voire professionnelles, sont l'objet de distinctions dans lesquelles le masculin vise à affirmer sa capacité à garantir la sécurité vis-à-vis de l'extérieur. Comme le souligne P. Alonzo (1996), le travail salarié féminin est, dans ce cadre, reconnu comme un salaire d'appoint même lorsque la compagne a un salaire supérieur.

De toutes ces observations, il en ressort que le vécu de la rupture d'activité professionnelle dépend ici non seulement des attentes des proches, mais également de la permanence de la relation. En effet, j'ai pu observé l'existence de l'intrication des attentes de reconnaissance professionnelle et de reconnaissance affective dans les situations d'enchaînement des ruptures affectives et des ruptures professionnelles. Ici, la perte de la reconnaissance affective détruit l'attente de reconnaissance par l'emploi. L'une et l'autre de ces reconnaissances étant apportées par l'être aimé, la rupture affective signifie une disparition de la base de sécurité, de ce qui est le point de repère de soi dans le temps et dans l'espace physique et social (Thalineau 1998). Partir en quête de l'objet d'amour perdu ou d'un nouvel ancrage affectif est désormais la seule raison qui donne un sens à l'existence. L'emploi n'est plus la priorité, même s'il représente la condition objective pour retrouver un logement et pour avoir plus que le nécessaire. Le maintien durable dans la précarité renforce l'insécurité affective. L'installation dans un lieu ne peut être durable qu'à la condition qu'il soit aussi un « foyer », lui-même inscrit dans un univers de sociabilité sécurisant.

Il en est tout autrement lorsque le champ familial de la première socialisation est un espace ouvert, ayant des ressources propres liées à l'existence d'un patrimoine économique et culturel, et ayant la possibilité de

développer ces ressources. Ici, le champ familial se construit dans sa complémentarité aux autres champs sociaux en vue d'accroître l'autonomie des individus par une meilleure maîtrise des ressources extérieures. L'enjeu n'est plus la préservation de soi mais l'affirmation de soi en s'appuyant sur une conception du sujet comme un être libre, autodéterminée (Taylor 1998, 2005). Rien ne doit empêcher l'expression de soi, tant sur le plan familial que professionnel. Au sein de l'espace privé, il apparaît indispensable d'avoir son territoire propre, de ne pas être pris dans les seules fonctions familiales au nom des principes d'égalité et de liberté. Par ailleurs, il s'agit d'obtenir une reconnaissance au sein des différents espaces sociaux dans lesquels les individus évoluent. En raison de la pluralité des espaces traversés au cours de la trajectoire, il peut apparaître différentes postures vis-à-vis de la norme « emploi ».

Si le respect passe par la valorisation de l'emploi, c'est aussi parce que le travail salarié est une source d'affirmation de soi au sein des différents groupes. « Compétence » et « mérite » constituent les deux critères permettant d'évaluer l'autre et de s'évaluer soi-même, permettant également d'orienter son parcours. En fonction de ce que l'emploi offre comme opportunité ou non d'affirmer son « potentiel » et d'être reconnu à sa « juste » valeur (Dubet 2006), le changement pourra être une bifurcation ou une rupture. Le changement d'activité, même involontaire, n'est pas nécessairement vécu comme une perte de reconnaissance. Lorsque l'activité gratifiante est associée à un statut d'emploi, la personne est en quête de retrouver au mieux un emploi équivalent au pire une activité salarié qui lui permette de mettre en œuvre ses capacités, connues d'elle-même et reconnues tout au long de son parcours. Il va sans dire que la proposition qui consiste à lui signifier que ses talents n'en sont plus, qu'elle doit s'épanouir dans un autre domaine dans lequel elle devra faire la preuve de ses compétences, ne va pas sans générer des incertitudes sur soi (Ehrenberg 1995).

Le respect ne passe pas nécessairement par la valorisation de l'emploi. Le parcours relationnel peut conduire à plus valoriser l'activité créative que l'emploi. L'ouvrage de S. Schehr, intitulé *La vie quotidienne des jeunes chômeurs* (1999), illustre bien ce point de vue. Sa démonstration se construit à partir d'une critique des recherches focalisées sur la norme « emploi » et sur la valorisation de plusieurs travaux dont tout particulièrement celui de P. Cingolani intitulé *L'exil du précaire* (1986). Ces deux auteurs montrent avec justesse que certains individus en situation de précarité dans le domaine de l'emploi investissent des aires d'activités, non par défaut ou par déception de ce que peut leur offrir le monde salarial, mais par rébellion à l'égard du travail salarié. Le précaire est présenté comme une figure du détachement vis-à-vis du travail salarié en vue d'un épanouissement de soi qui, selon Cingolani, serait lui-même l'expression d'une mutation culturelle initiée par les événements de Mai 1968 (Cingolani 1986, p. 172). Si l'interprétation est datée, ces travaux montrent que la reconnaissance socialement attendue est plus sur l'expression des talents que sur un statut d'emploi. Lorsque l'activité gratifiante auprès d'Autrui généralisés est détachée de la norme « emploi » – ce qui est objectivement la situation d'une minorité pouvant jouir par ailleurs d'un patrimoine assurant la sécurité économique ou d'une minorité pouvant s'appuyer sur la protection sociale accordée aux « créatifs » – la rupture n'est pas dans la perte d'emploi mais dans la perte de reconnaissance de la qualité de leurs activités créatives. Si la sécurisation de leur parcours peut être un enjeu pour maintenir leur activité, elle ne leur permet pas de garantir la reconnaissance dont ils ont besoin.

En résumé, penser la sécurisation des parcours professionnels inclut de prendre en considération la façon dont les individus appréhendent les relations à Autrui et ce qu'ils attendent comme reconnaissance, en effectuant la distinction entre la reconnaissance par le travail et la reconnaissance par l'emploi. Les différentes modalités générées par le croisement de ces différents facteurs renvoient à des positions au sein de l'espace social et à des trajectoires sociales spécifiques. La sécurité économique a été pour certains garantie par l'existence de ressources propres au champ familial et la possibilité d'en générer de nouvelles par la valorisation des compétences au sein d'une société démocratique fondé sur le principe de l'égalité des chances. Pour d'autres la sécurité est incertaine et n'est garantie que par l'entraide et la possibilité de négocier au mieux non un talent mais une force, une énergie dans le procès du travail productif.

Bibliographie

Alonzo P. (1996), *Femmes employées*, Paris, L'harmattan, coll. « Logiques sociales ».

Cingolani P. (1986), *L'exil du précaire*, Paris, Ed. Méridiens Klincksieck.

Demazière D. (1992), *Le chômage en crise ?*, Lille, PUL.

Dubet F. (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.

- Ehrenberg A. (1995), *L'individu incertain*, Paris, Hachette.
- Ehrenberg A. (1998), *La fatigue d'être soi*, Paris, Odile Jacob
- Elias N. (1991), *La société des individus*, Paris, Fayard.
- Fraser N. (2005), *Qu'est-ce que la justice sociale*, Paris, La Découverte.
- Honneth A. (2002), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Les éditions du CERF (1^{ère} éd. : 1992).
- Kaufmann J.-C. (2001), *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Paris, Nathan.
- Kellerhals J., Levy R. et Widmer E. (2004), « Conflits, styles d'interactions conjugales et milieu social », *Revue française de sociologie*, janvier-mars, 45-1, pp. 37-67.
- Maruani. E. (1985), *Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Paris, Ed. Syros.
- Merton, Merton R. K. (1997), *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Armand Colin (1^{ère} éd. : 1957).
- Paugam. S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF.
- Renault E. (2000), *Mépris social. Éthique et politique de la reconnaissance*, Paris, Éditions du Passant.
- Ricoeur P. (2004), *Parcours de reconnaissance*, Paris, Stock.
- Schehr S. (1999), *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, PUF, coll. « Sociologie d'aujourd'hui ».
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du nord*, Paris, PUF.
- Sennett R. (2003), *Respect. De la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*, Paris Hachette, coll. « Pluriel ».
- Simmel G. (1981), *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF.
- Taylor C. (1998), *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, Paris, Seuil (1^{ère} éd. :1989).
- Taylor C. (2005), *Le malaise de la modernité*, Paris, Éditions du CERF, (1^{ère} éd. :1991).
- Thalineau A. (2004), *L'individu, la famille et l'emploi*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Thalineau A. (1998), « Famille tu me tiens... quand rupture conjugale et rupture professionnelle s'enchaînent », *Dialogue*, n° 141, 3^e trimestre, pp. 43-54.
- Weber M. (1971), *Économie et société*, Paris, Ed. Plon.

Insertion des jeunes : réversibilités et outils d'insertion (1)

Génération 98 : les formes de participation au marché du travail en début de vie active

*Henri Eckert et Virginie Mora**

La modification des normes d'emploi dans le sens d'une moindre assurance concerne potentiellement l'ensemble de la population, mais les jeunes apparaissent plus particulièrement exposés aux situations d'intérim, aux contrats de travail dont le terme est déterminé, ou simplement aux emplois peu pérennes. Le temps de leur insertion professionnelle, concept qui de toute manière résiste encore fortement aux tentatives de cadrage, semble d'autant plus devenir élastique. Et même, finalement, n'irait-on pas vers un système d'emploi où la notion même de transition des jeunes vers une situation stabilisée sur le marché du travail serait devenue caduque ?

Cependant, l'observation des parcours d'une jeune génération sortie de formation initiale en 1998 suggère qu'on est loin encore d'une telle mutation. Les emplois de durée illimitée constituent assez rapidement la norme d'emploi pour ces jeunes. Toutefois, des formes de participation au marché du travail plus marginales sont clairement lisibles, entre salariat long sous statut de durée déterminée et forte discontinuité de la participation à l'emploi notamment.

À partir d'informations longitudinales sur les statuts des emplois occupés, mais aussi en s'attachant à la question de la continuité du lien que les jeunes entretiennent avec l'emploi, on met en évidence dix formes archétypales de liens relativement établis au monde du travail. On laisse de côté les tout débuts de parcours suivant la fin de formation initiale, car plus que les processus d'entrées, ce sont les formes plus ou moins stabilisées de participation (ou de non-participation) au marché du travail qui nous intéressent ici. Par la suite, la comparaison entre cette classification relativement fine et une classification plus stable mais plus brute permet de conforter les premières conclusions. Les parcours d'emplois se déroulant sous statut réputé précaire pendant plusieurs années concernant un nombre de jeunes peu négligeable, les trajectoires très discontinues et celles situées largement à l'écart de l'emploi ne le sont pas moins.

LES ENQUÊTES GÉNÉRATION DU CÉREQ

L'enquête Génération 98 mobilisée ici a été menée auprès de jeunes sortants de formation initiale en 1998, tous niveaux confondus. Parmi les 742 000 jeunes concernés cette année-là, 55 000 ont été interrogés par le Céreq en 2001, qui ont ainsi fait le récit rétrospectif de leur parcours sur les trois années écoulées. En 2003, 22 000 ont été réinterrogés de la même façon, et en 2005, 16 000. Les données recueillies fournissent entre autres un calendrier mensuel détaillé des diverses situations d'emploi et de non-emploi des individus au cours des sept premières années de leur vie active.

De cette façon, on dispose d'une cohorte de primo-sortants de 98, ce qui permet de s'assurer qu'ils font face, à peu près en même temps, aux mêmes effets conjoncturels, et qu'ils n'ont pratiquement pas eu d'expérience professionnelle antérieure.

1. Statuts d'emploi et continuité d'emploi : convergence mais pas coïncidence

Pour observer ou même essayer de dater l'insertion professionnelle d'un jeune ou d'une cohorte entrant sur le marché du travail, le critère le plus classique – qui a l'avantage d'être plutôt simple à mobiliser – est celui du statut d'emploi. On distingue entre emplois de durée illimitée¹ (EDI) et emplois de durée limitée (EDL), c'est-à-dire emplois dont le terme est connu. Toutefois, dans un marché du travail où l'utilisation faite par les employeurs des divers types de contrats de travail se complexifie, il peut être hasardeux de s'en remettre

* Henri Eckert et Virginie Mora, Département entrées dans la vie active (DEVA), Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13 567 Marseille cedex 02, henri_eckert@ucs.inrs.ca, mora@cereq.fr

¹ On considère comme emploi à durée illimitée (EDI) les emplois de fonctionnaires, les emplois sous contrat à durée indéterminée (CDI), les emplois effectués « à son compte », et les quelques emplois d'aides familiaux.

à cette seule information du statut d'emploi pour juger de la stabilisation en emploi/hors emploi d'un jeune, et probablement même pour porter le regard sur l'insertion globale d'une cohorte. Se fonder sur le seul statut d'emploi est d'autant plus hasardeux que les jeunes constituent justement souvent la porte d'entrée privilégiée par où les nouvelles formes d'emploi se diffusent (Rose 1998). Un autre critère utile pour suivre les phénomènes d'insertion, individuels comme globaux, nous semble résider dans la prise en compte de la continuité du lien à l'emploi². Ainsi, sans préjuger du fait que la continuité soit obtenue par un seul emploi ou par l'enchaînement de plusieurs, voire de plusieurs contrats chez un même employeur, on retrace, au fil des années qui suivent la fin de la formation initiale, le fait que les jeunes viennent, ou pas, de cumuler derrière eux au moins 18 mois d'emploi sans interruption. Avec ce second critère, c'est la continuité et la durée de la participation à l'emploi qui est mise en lumière, ce qui doit permettre, en partie, de s'affranchir de l'a priori que comporte la seule prise en compte du statut d'emploi. Le choix de fixer à 18 mois le seuil au-delà duquel on va considérer qu'un individu connaît une forme ou une autre de stabilisation en emploi répond au fait que, sauf contrats spécifiques, il s'agit de la limite théorique au-delà de laquelle un employeur ne peut reconduire de contrat à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim³.

En théorie, les deux critères devraient se recouper très largement : un statut de durée déterminée ne devrait que peu coïncider avec une forte « continuité passée » en emploi, et un EDI devrait, avec le temps, être quasi synonyme de « continuité passée ».

Tableau 1
CROISEMENT DES CRITÈRES DE STATUT ET DE CONTINUITÉ EN EMPLOI

Jeunes en emploi en septembre 2000	Interruption d'emploi dans les 18 mois passés	Continuité et durée (>= 18 mois)	Jeunes en emploi en septembre 2005	Interruption d'emploi dans les 18 mois passés	Continuité et durée (>= 18 mois)
En EDL	A = 15 %	B = 17 %	En EDL	A = 5 %	B = 8 %
En EDI	C = 14 %	D = 35 %	En EDI	C = 5 %	D = 69 %
+ jeunes sans emploi en septembre 2000 : Z = 19 %			+ jeunes sans emploi en septembre 2005 : Z = 14 %		

Champ : jeunes de la génération 98, N = 742 000.

En octobre 2000, environ la moitié des jeunes détiennent un EDI, et le moitié de la cohorte également apparaît être en emploi depuis au moins 18 mois. Toutefois ces deux « moitiés » de cohorte ne se recoupent que très imparfaitement en ce début de vie active : seul un tiers des jeunes de la Génération 98 cumulent ainsi les deux critères retenus pour apprécier la stabilisation de leur lien à l'emploi, si l'on se place en septembre 2000 – c'est-à-dire environ deux ans après la fin de leur formation initiale. Les premières années passées sur le marché du travail ne voient donc pas coïncider les indications de stabilisation fournies par le statut de l'emploi occupé et par la continuité du lien à l'emploi.

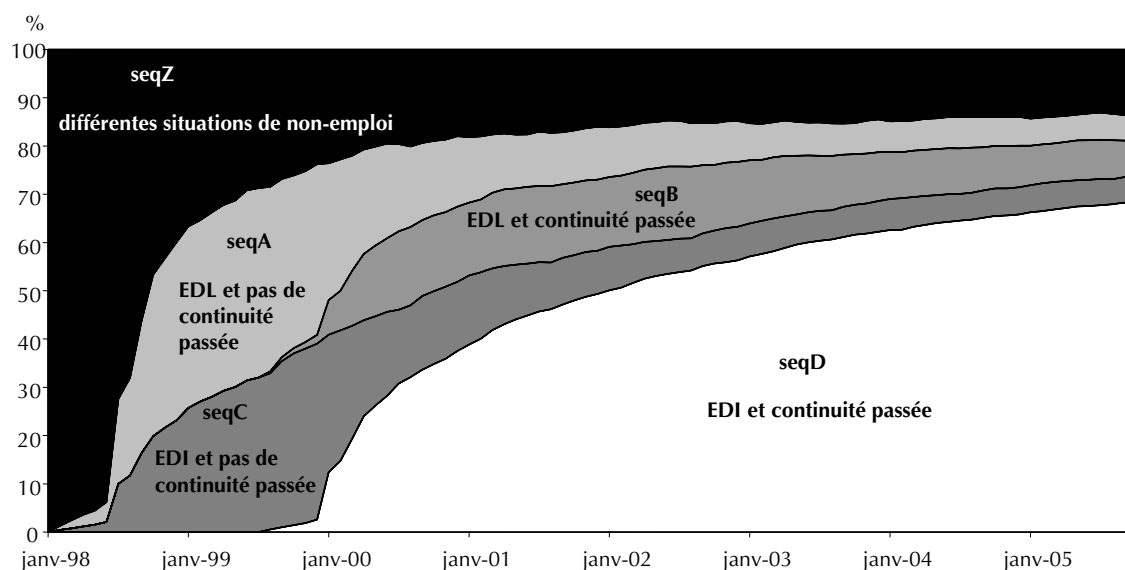
Au fil du temps toutefois, les deux critères, statut d'emploi et continuité passée en emploi coïncident mieux. Mais même après sept ans, il reste abusif de les confondre pour les jeunes de la Génération 98.

² D'autres critères sont bien sûr envisageables, comme les taux moyens d'entrées et de sorties de l'emploi, en tant qu'indicateurs d'une forme de rotation entre emplois dont la fréquence serait élevée en début de processus d'insertion, puis se tasserait, signant une forme particulière de stabilisation de la relation à l'emploi au niveau de la cohorte (Eckert 2001).

³ Cette durée maximale est portée à 24 mois sous certaines conditions : si le contrat assure une formation professionnelle, si le salarié remplacé part définitivement avant la disparition de son poste, en cas de commandes exceptionnelles à l'exportation ou si le contrat est exécuté à l'étranger.

Graphique 1
CHRONOGRAMME DES CRITÈRES CROISÉS/

CROQUIS DE COHORTE



Champ : jeunes de la génération 98, N = 742 000.

Note de lecture : en janvier 2002 par exemple, 16 % de la Génération 98 est dans une situation ou une autre de non-emploi (Z) – études, chômage, inactivité, reprise d'études... Au même moment, 50 % de la cohorte occupe un EDI, et n'a pas connu d'interruption de son lien à l'emploi au cours des 18 mois précédents (D) ; 9 % occupent un EDI, mais ont connu un ou plusieurs épisodes de non-emploi au cours des 18 derniers mois (C). Enfin, 15 % occupent un EDD, mais n'ont pas eu d'interruption d'emploi au cours des 18 derniers mois (B) et 10 % occupent un EDD mais ont connu une interruption d'emploi au moins au cours des 18 derniers mois (A).

La situation majoritaire des jeunes de la Génération 98 a ainsi consisté, dès quelques années passées sur le marché du travail, à occuper un emploi sous statut stable, et ce sans avoir expérimenté de rupture de leur continuité en emploi depuis au moins un an et demi.

À l'été 2005, soit en moyenne 7 ans après la fin de leur formation initiale, 68 % de ces jeunes étaient dans une telle situation d'insertion « idéalement » stabilisée (cas D). On voit en revanche apparaître assez vite et se maintenir des situations paradoxales⁴ B où les jeunes sont en EDD mais ont néanmoins une continuité passée en emploi importante, d'au moins 18 mois.

2. Première classification des trajectoires individuelles

Le croisement des deux critères de stabilisation du lien à l'emploi permet un suivi des parcours des individus depuis la fin de leur formation initiale courant 1998 jusqu'en octobre 2005. Chacun navigue alors au fil des mois entre les 5 situations classées A, B, C, D et Z comme précédemment.

On fait le choix d'étudier les parcours sur la période restreinte octobre 2000-octobre 2005 car on cherche plutôt ici à dégager l'existence des diverses modes de participation au marché du travail plutôt que de s'interroger sur la façon dont se déroule la « primo-insertion », pour une jeune génération. Suivre les parcours qui se déroulent du début de la troisième à la septième année de vie active incluse doit permettre de limiter l'influence, sur la classification obtenue, de la toute première période d'entrée sur le marché du travail, où les « tâtonnements » effectués ou subis par les jeunes sont plus particulièrement concentrés.

On recourt à une classification hiérarchique des trajectoires suivies mensuellement pour obtenir un panorama des parcours. Cette classification est réalisée à partir de 35 vecteurs de coordonnées, obtenus à

⁴ Les situations B ne renvoient que très rarement, on le verra, à de simples changements d'emploi, sans détour par du chômage, qui occasionneraient un retour en statut temporaire.

l'aide d'une ACM. Les vecteurs sont conservés de telle sorte qu'ils restituent 90 % de l'inertie du nuage initial. On retient une partition des trajectoires d'insertion des jeunes en 10 classes. Le découpage obtenu explique près de la moitié de l'inertie du nuage initial (Eckert et Mora 2006).

Quelques-uns des « types » de trajectoires obtenus semblent naturellement rendre compte de lieux de l'espace finalement peu concentrés, ou simplement moins signifiants, moins polarisants dans l'ensemble des trajectoires possibles. Mais plusieurs des types de parcours obtenus présentent l'avantage d'être non seulement assez stables⁵ mais aussi de permettre une description qui fasse sens dans le champ des représentations dont on dispose pour décrire l'espace des modes d'insertion d'une jeune génération, telle celle sortie en 1998.

Par souci de lisibilité, les 10 trajectoires sont rassemblées en quatre groupes.

2.1. Dix trajectoires en quatre profils

Près de la moitié des trajectoires observées pour la Génération 98 consistent en une stabilisation dans l'emploi assez rapide, qui fait coïncider une marche vers les contrats de durée illimitée et vers une claire continuité en emploi. Les sorties de l'emploi sont quasi nulles entre 2000 et 2005, et lorsqu'elles interviennent, elles demeurent de courte durée.

Un parcours sur six inclut en revanche un peu de discontinuité du lien à l'emploi (au sens où un passage hors de l'emploi, plus ou moins long, plus ou moins tardif, intervient en cours de route), mais une stabilisation des trajectoires finit par s'effectuer à la fois selon EDI et continuité. Cette stabilisation intervient toutefois à des dates diverses, de même que la sortie d'emploi initiale, ce qui concourt à expliquer la faible concentration de cette partie du nuage.

Une trajectoire sur six implique des séquences en EDL longues de plusieurs années, sans le moindre détour par du non-emploi. Certains accèdent *in fine* à des EDI. Se pose la question de trouver un statut à cette forme émergente de stabilisation en emploi, relativement bien visible et représentée au vu de cette classification, qui a lieu sous des contrats réputés « précaires ».

Enfin, dans un cas sur six, on assiste à un parcours d'emploi fortement discontinu – fait d'alternances emploi peu durable/non-emploi, ou même à une participation très faible à l'emploi, et nulle dans quelques cas.

En détail :

- **Stabilisations sans anicroches : plutôt rapides, en EDI, avec longévité en emploi**

Classe 1 – 40 % de la population : sans délai, EDI et continuité passée en emploi.

Entre 2000 et 2005, ces jeunes sortis de formation initiale dans l'année 98 demeurent en emploi, avec un ou des contrats de durée illimitée, mais sans interruption d'emploi en pratique.

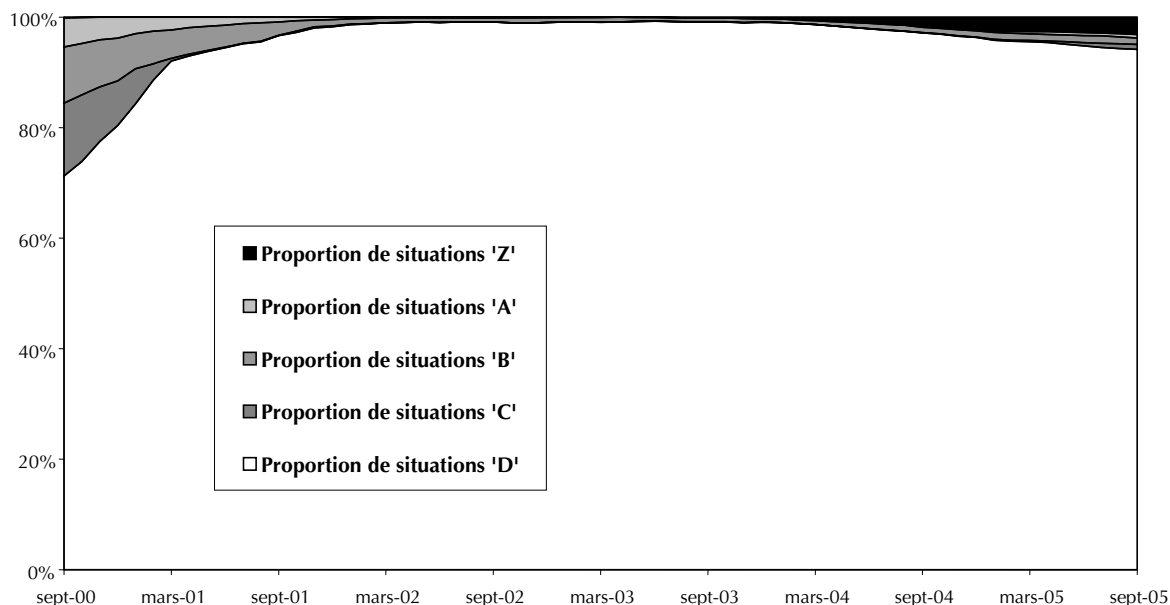
Classe 2 – 9 % de la population : EDI et continuité, légèrement différés.

Le parcours entre 2000 et 2005 est analogue à celui observé précédemment, mais il démarre après un délai. De fait, en septembre 2000, presque personne dans ce groupe n'a encore cumulé 18 mois continus d'emploi derrière soi, bien que les EDI soient déjà très nettement majoritaires.

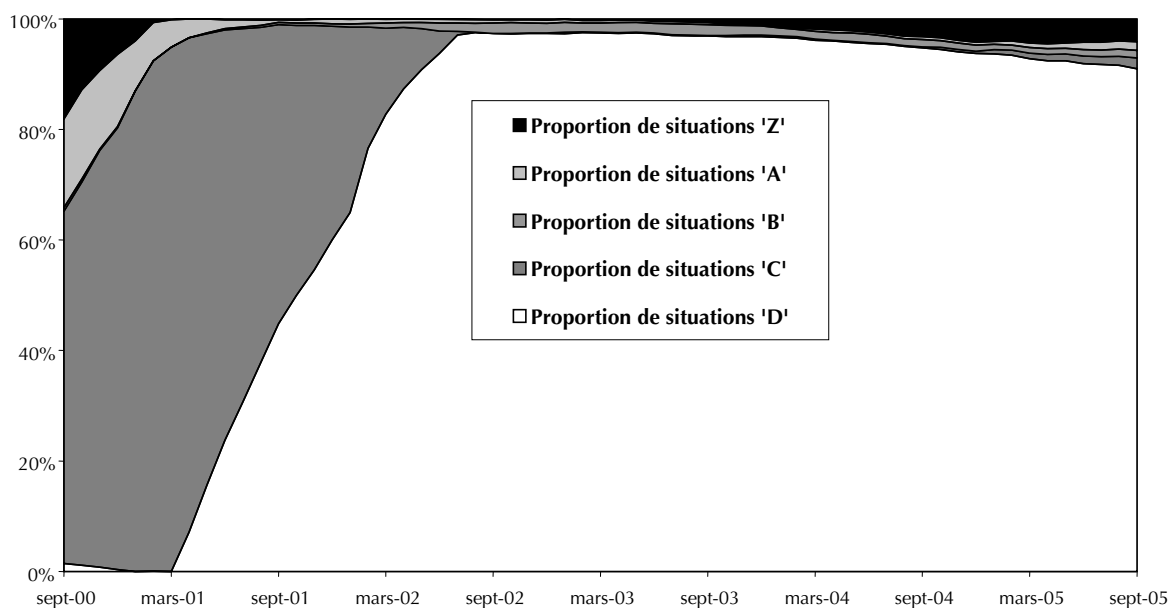
⁵ La classification est stable au sens où des modifications à la marge (seuil retenu pour la continuité ou même partition de la population étudiée) ne bouleversent pas le découpage obtenu.

Graphiques 2 et 3
 CHRONOGRAMMES DES GROUPES 1 ET 2

CLASSE 1 = 40 % DES PARCOURS : SANS DÉLAI, EDI ET CONTINUITÉ PASSÉE EN EMPLOI



CLASSE 2 = 9 % DES PARCOURS : EDI ET CONTINUITÉ LÉGÈREMENT DIFFÉRÉS



Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

• **Stabilisations différées mais qui convergent vers « EDI plus continuité en emploi »**

Trois classes sont rassemblées sous ce profil, mais d'autres choix auraient été possibles. Elles sont parmi les moins « compactes » fournies par la typologie retenue. Les premières parties de parcours sont variées, la CAH les discrimine surtout en fonction de la date de stabilisation en « EDI plus continuité » finalement observée.

Classe 7 – 7 % de la population : sortie de route en début de parcours, puis stabilisation rapide

Là, après septembre 2000, tout le monde connaît au moins un épisode de non-emploi, mais dans près des trois quarts des cas, cet épisode demeure unique. En moyenne, dans ces parcours, un épisode de non-emploi dure six mois.

Pour moitié, le retour vers l'emploi s'effectue directement sur un contrat stable, pour le reste via un contrat temporaire « court », vite pérennisé. Le passage par du temporaire long est dans ce groupe rarement observé en tant que voie d'accès à la stabilisation du lien à l'emploi.

Classe 6 – 5 % de la population : flottements avant stabilisation différée.

L'emploi occupé en septembre 2000, qu'il s'agisse d'un EDI ou d'un EDD, ne passe quasiment jamais le cap de la longévité. Le passage par du non-emploi est ainsi très important dans la première moitié de la période 2000-2005. La moitié des jeunes de ce groupe connaissent plusieurs épisodes de non-emploi après septembre 2000, qui durent alors en moyenne chacun 7 mois (mais 15 mois en moyenne en cas d'une séquence de non-emploi unique).

C'est plus tard, à partir de 2003, que s'enclencherait pour les jeunes de ce groupe un processus de stabilisation : soit via des contrats temporaires dans un premier temps, qui deviennent permanents ensuite, soit un peu plus souvent par embauche directe en EDI.

Le passage par du précaire long est rare – surtout concernant les fins de parcours.

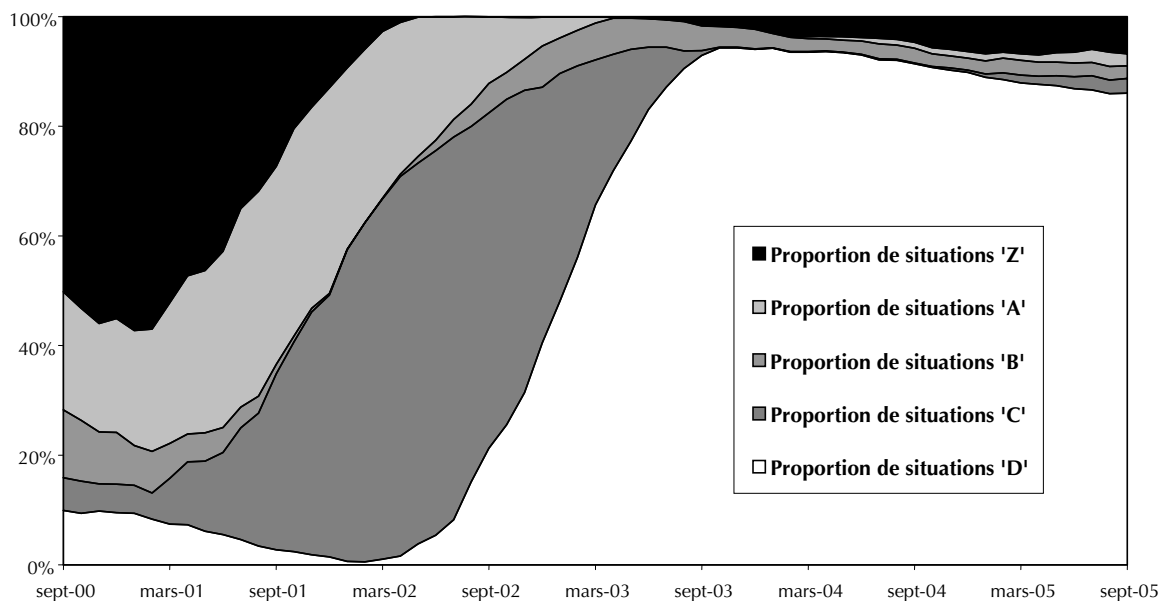
Classe 10 – 5 % de la population : faux départ puis stabilisation tardive.

En septembre 2000, près des trois quarts des jeunes de ce groupe occupent un emploi (et plus de 40 % un EDI). On pourrait alors croire un phénomène de stabilisation classique enclenché. Mais par la suite, entre l'automne 2000 et le printemps 2004, sept trimestres seront en moyenne passés hors de l'emploi. La moitié des jeunes du groupe ont plusieurs épisodes de non-emploi après septembre 2000, qui durent 9 mois en moyenne. Pour ceux qui n'ont qu'une séquence de non-emploi, celle-ci dure 20 mois.

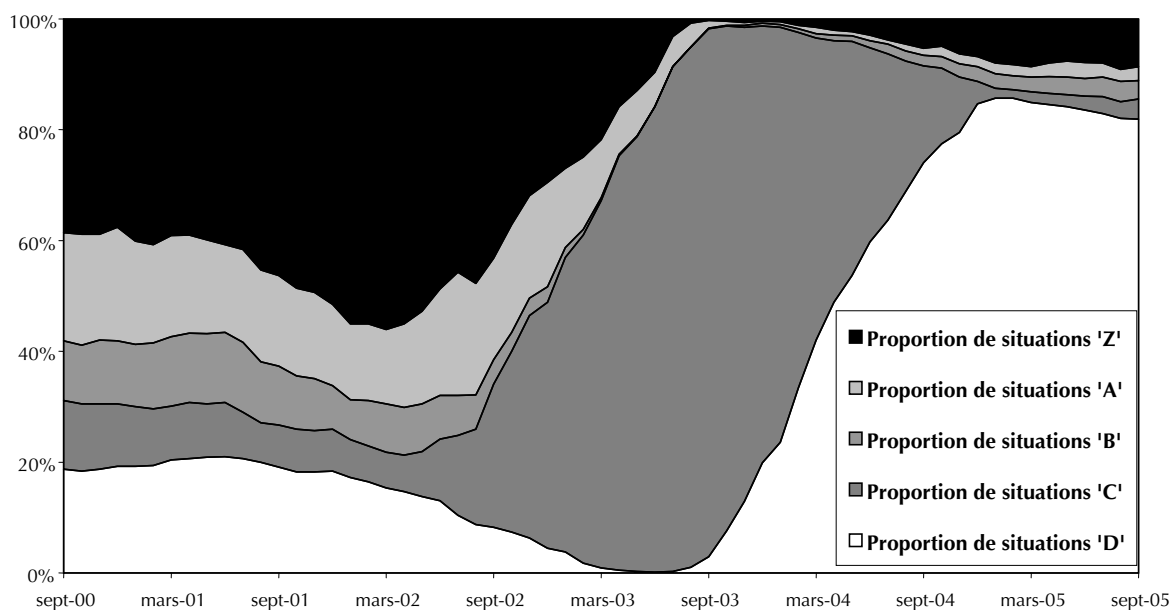
À l'automne 2005, la plupart des jeunes de ce groupe sont en EDI, mais encore seulement la moitié vient de cumuler un an et demi en emploi sans interruption.

Graphiques 4, 5 et 6
CHRONOGRAMMES DES CLASSES 7,6 ET 10

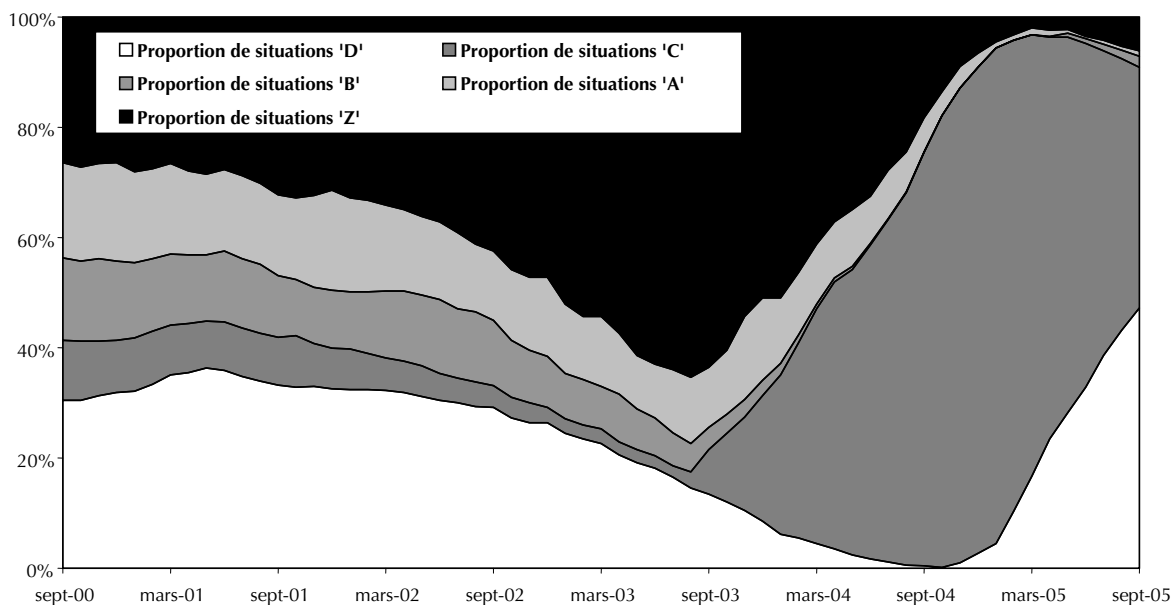
CLASSE 7 = 7 % DES PARCOURS : SORTIE DE ROUTE EN DÉBUT DE PARCOURS PUIS STABILIZATION RAPIDE



CLASSE 6 = 5 % DES PARCOURS : FLOTTEMENTS AVANT STABILISATION DIFFÉRÉE



CLASSE 10 = 5 % DES PARCOURS : FAUX DEPART PUIS STABILISATION TARDIVE



Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

• Stabilisations « paradoxales », effectuées hors EDI

Classe 5 – 9 % de la population : des années en EDL avant un EDI pérenne.

En moyenne, près de la moitié du temps entre 2000 et 2005 s'écoule en emploi, sans interruption du lien, mais sous statut temporaire. Puis les jeunes obtiennent un statut permanent⁶.

⁶ Cela intervient en très grande majorité sans changement d'employeur.

Près des trois quarts des jeunes de ce groupe ne présentent aucun épisode de non-emploi (après septembre 2000). Quelques jeunes du groupe voient tout de même leur longue séquence d'EDL avant accès à EDI aboutir à du chômage en fin de période.

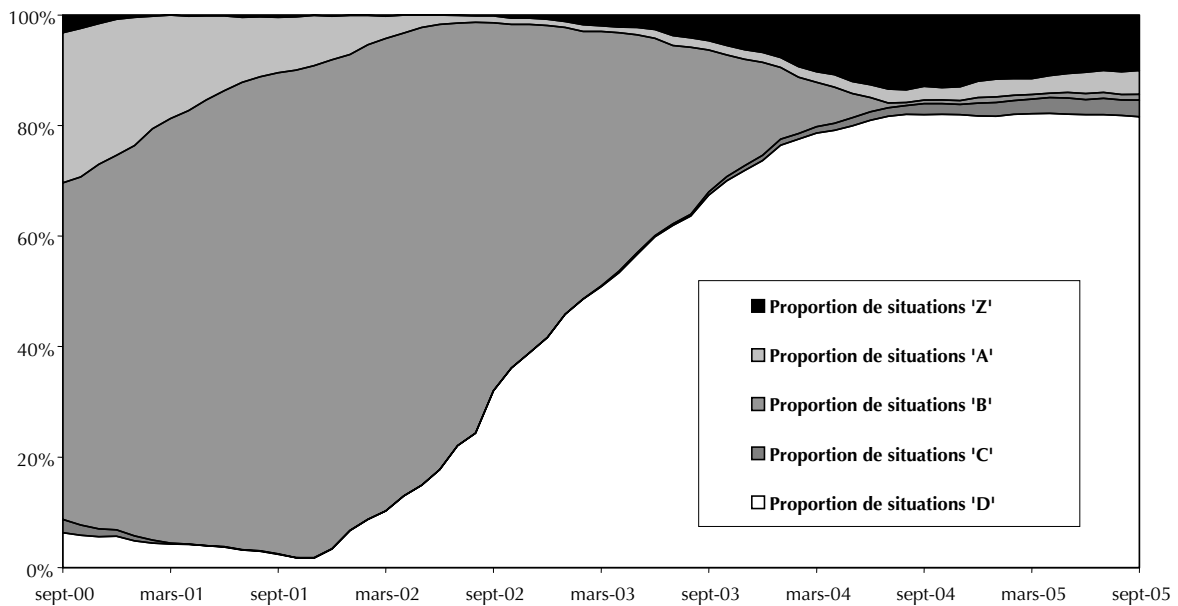
Classe 3 – 7 % de la population : les très longs EDL.

Ces jeunes passent l'essentiel de leur temps entre septembre 2000 et septembre 2005 en EDL, quasiment sans interruption de leur lien à l'emploi.

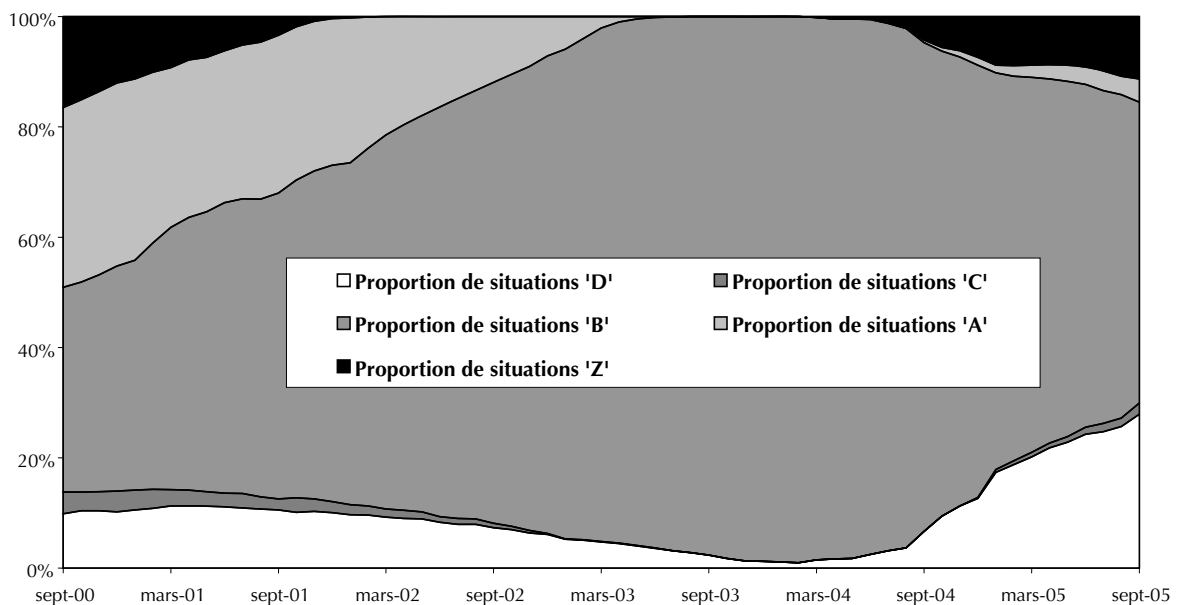
En toute fin de période, une petite partie de ce « mode d'emploi » se solde par du non-emploi, une partie un peu plus importante par l'accès à un statut permanent. Mais la majorité de ce groupe se trouve toujours en situation paradoxale de « longévité en EDL », à l'automne 2005.

Graphiques 7 et 8
CHRONOGRAMMES DES CLASSES 5 ET 3

CLASSE 5 = 9 % DES PARCOURS : DES ANNÉES EN EDL AVANT UN EDI PÉRENNE



CLASSE 3 = 7 % DES PARCOURS : LES TRÈS LONGS EDL



Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

• **Lorsque le lien à l'emploi reste discontinu ou faible**

Classe 8 – 5 % de la population : entrées-sorties avant une stabilisation différée

Bien que la phase de « primo-insertion » ait été laissée de côté, les séquences de non-emploi sont fréquentes dans ces parcours, au moins jusqu'en 2003. Pour autant, l'essentiel du temps se déroule en emploi.

En moyenne, une séquence de non-emploi dure ici 10 mois, avec une certaine hétérogénéité selon le nombre de séquences de non-emploi qui entrecoupent la trajectoire. En moyenne toujours, les parcours comportent, entre 2000 et 2005, plus de cinq trimestres en non-emploi.

Après 2003, une part importante du groupe accède à une forme de stabilisation ou une autre de son lien à l'emploi (en EDI pérenne ou en EDL long, les deux cas figurant dans des proportions voisines).

On compte dans le groupe des jeunes concernés par ce type de trajectoire 30 % de « sans diplôme », soit deux fois plus que dans le reste de la population.

Classe 9 – 5 % de la population : entrées-sorties.

La quantité de temps passé en emploi au fil de ces trajectoires reste ici encore importante. Les séquences de non-emploi sont encore un peu plus présentes que dans le type précédent (près de la moitié des jeunes connaissent trois séquences distinctes au moins de non-emploi après 2000, qui durent alors en moyenne 7 mois chacune). Ce sont ainsi 23 mois de non-emploi en moyenne qui sont répartis sur la période 2000-2005.

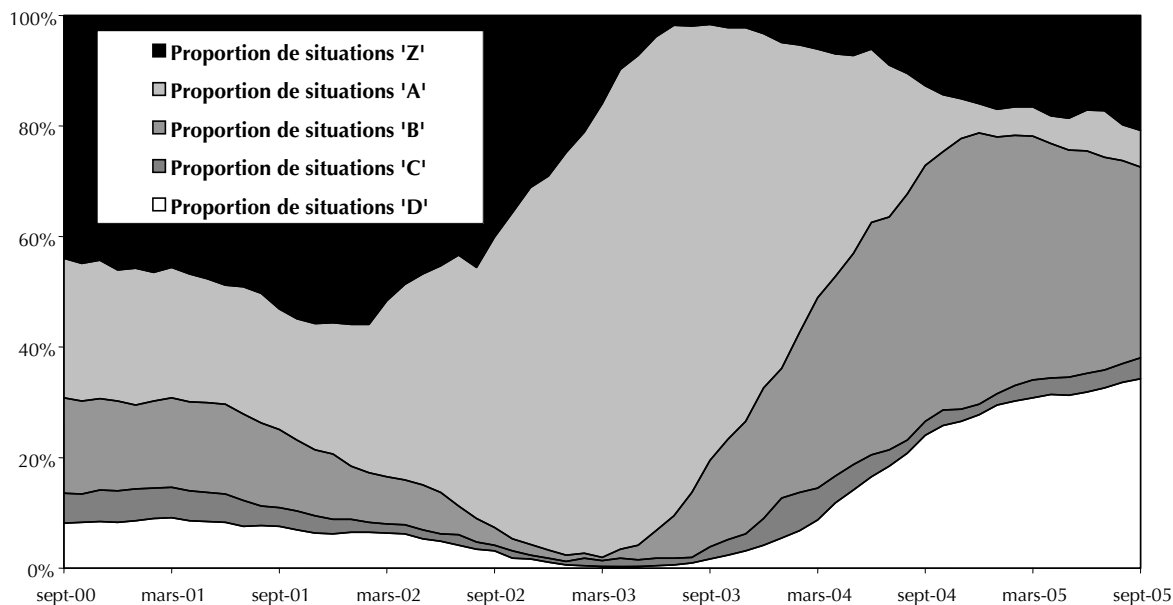
Alors qu'environ deux années se sont écoulées déjà depuis la sortie de formation initiale, on observe après 2000 des alternances emploi-non emploi qui ne semblent pas très nettement marquer le pas au fil des années. Les éventuels mouvements de stabilisation dans l'emploi sept ans après la fin de formation initiale demeurent incertains.

En termes d'emplois occupés, les EDI ne sont pas absents du tableau. Les EDL peuvent occasionnellement être longs.

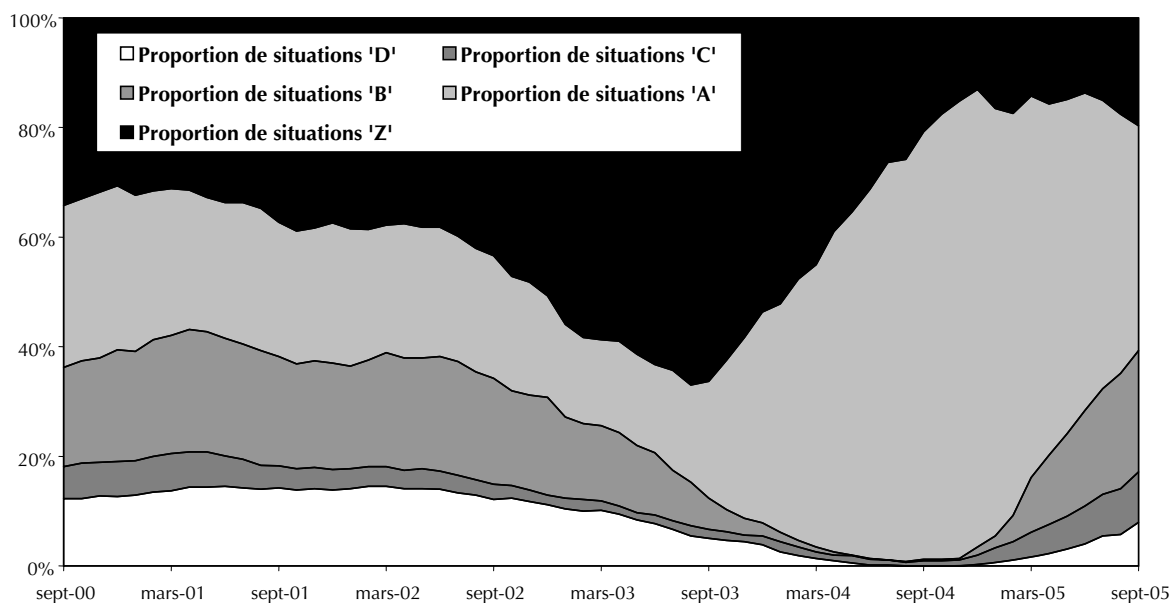
Là aussi, on compte 30% de jeunes sans diplôme, soit deux fois plus que dans le reste de la population.

Graphiques 9 et 10
CHRONOGRAMMES DES CLASSES 8 ET 9

CLASSE 8 = 5 % DES PARCOURS : ENTRÉES-SORTIES AVANT STABILISATION DIFFÉRÉE



CLASSE 9 = 5 % DES PARCOURS : ENTRÉES-SORTIES



Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

Classe 4 – 8 % de la population : faible participation à l'emploi

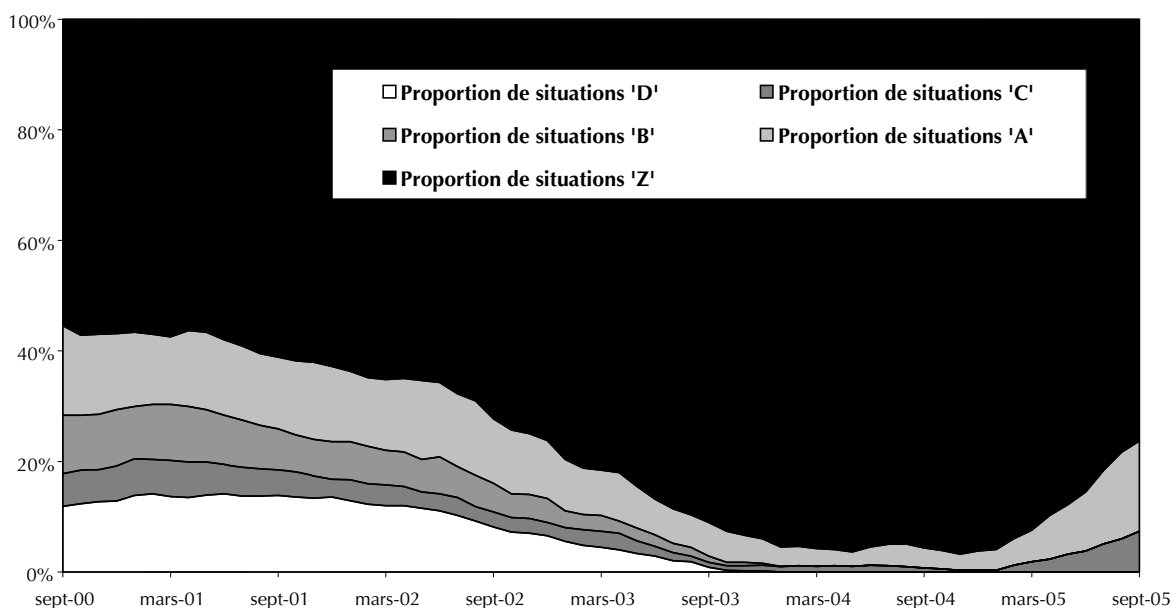
Un peu moins du quart de ces parcours-là ne comportent aucun emploi entre 2000 et 2005. Plus d'un sur cinq passe en revanche, à un moment, par un EDI avec au moins 18 mois consécutifs passés en emploi.

En moyenne, quatre des cinq années observées entre 2000 et 2005 se déroulent hors de l'emploi. Ce groupe rassemble donc à la fois les jeunes rapidement sortis du marché du travail, ou bien qui se seraient retirés en cours de route (après un parcours d'emploi disparate), et enfin ceux qui peinent simplement depuis de longues années à obtenir un minimum de continuité dans leur lien avec le marché du travail.

Ce groupe est constitué à 40 % de jeunes dépourvus de tout diplôme.

Graphique 11
CHRONOGRAMME DE LA CLASSE 4

CLASSE 4 = 8 % DES PARCOURS : FAIBLE PARTICIPATION À L'EMPLOI



Champ : jeunes de la génération 98, N = 742 000

2.2. Dix classes, et quoi encore ?

Cette classification ne prétend pas fournir une typologie définitive des modes de stabilisation en emploi des jeunes générations⁷. Par ailleurs, une telle classification n'est pas, en l'état, utilisable de façon prospective, et elle ne permet pas de produire un descriptif rapide et sans équivoque du sort d'une génération qui serait concernée, par exemple, par tel ou tel changement du code du travail...

Elle incite en revanche à essayer de déterminer notamment dans quelles proportions surviennent, pour les jeunes générations, ces parcours fantasmatiques (ou pas si fantasmatiques d'ailleurs) que sont une insertion dans le monde du travail au travers d'une série d'emplois sans continuité ni durabilité d'une part, ou bien longtemps effectués à l'écart de tout statut « stable » d'autre part (les EDI figurant en France, pour de bonnes ou de mauvaises raisons, l'archétype du contrat de travail stable).

Le premier cas, l'emploi sans continuité ni durabilité, semble bien renvoyer aux parcours typés « entrées-sorties » isolés ici. Cela concernerait environ un jeune sur dix pour la Génération 98.

La surreprésentation des jeunes peu ou pas diplômés, celle des jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine, et dans une certaine mesure celle des enfants d'ouvriers semble renforcer la représentation d'un segment du marché du travail « secondaire » auquel certains seraient prédestinés, non seulement par leur faible niveau de qualification, mais aussi par un ensemble d'attributs perçus comme négatifs ou du moins comme non souhaitables par les gardes-barrières à l'entrée du « vrai » marché du travail.

Le second cas, l'insertion dans le monde du travail par le biais d'une exposition à un contrat de durée déterminée pendant de longues années, pose des questions différentes. Cela concernerait aux alentours de 15 % des jeunes de la Génération 98 (trajectoires 3 et 5).

À l'examen, l'État se révèle un employeur très représenté dans ces trajectoires « paradoxales ». L'usage de plus en plus courant de missions renouvelables dans différents secteurs du public, parfois en lieu et place de personnels anciennement recrutés sur postes fixes transparents⁸ – bien plus que des emplois aidés longs tels que les emplois-jeunes, comme on aurait pu être tenté de croire. Enfin, des pratiques jouant avec les franges de la légalité, voire situées franchement hors du cadre du code du travail, se dessinent également avec des situations de CDD ou de contrats d'intérim dans le privé, renouvelés bien au-delà des limites autorisées (Louit-Martinod, colloque « autour de la Flexicurité », nov. 2006).

Étonnamment, tous les niveaux de diplôme, et même les types de spécialité, s'avèrent concernés à peu près dans une même proportion par ces trajectoires de maintien prolongé en statut de durée limitée.

3. Une mise à l'épreuve de la classification

Pour affermir le découpage des types de parcours, il est intéressant de croiser la classification en 10 classes présentée jusque là avec une classification en 4 classes. Cette dernière présente l'avantage d'être notablement stable, mais permet aussi d'une certaine façon de repérer les zones floues dans la classification fine en dix classes.

Par la même méthode que précédemment, on retient donc désormais une partition des parcours entre 2000 et 2005 en seulement quatre classes. En moyenne, ces quatre classes sont naturellement chacune plus hétérogènes que les dix classes présentées auparavant. Mais elles sont également plus stables et d'autre part, certains centres de classes sont plus « distincts » entre eux.

⁷ Une recherche de seuils pourrait constituer une piste pour donner un sens plus prospectif à une telle exploitation. Mais il y a fort à parier que de tels seuils demeureraient peu opérationnels. Les mutations du marché du travail auquel se confrontent les jeunes sont susceptibles de rendre de tels seuils vite caduques, et dans tous les cas, la légitimité de ce type de seuil reste délicate à assurer.

⁸ Bien que délicats à estimer à partir de l'enquête Génération, ces chiffres renvoient également à des situations où le mode de gestion de la main-d'œuvre par l'opérateur public se situe « hors cadre » en termes juridiques. Le cas de La Poste en témoigne, qui a récemment été condamnée pour « abus de CDD ».

3.1. Descriptif des 4 classes obtenues

Les 4 classes se caractérisent comme suit :

- La première classe, qui rassemble 55 % des parcours, renvoie à des trajectoires de stabilisation rapide ou assez rapide selon les modalités EDI et continuité passée en emploi.
- La seconde classe, avec 13 % des parcours, saisit les trajectoires marquées par du salariat long hors EDI : ce sont les stabilisations paradoxales, dont le terme peut être un EDI, une poursuite en EDL et dans quelques cas, de la sortie d'emploi.
- Avec 19 % des parcours, la troisième classe rassemble les parcours les plus éloignés de l'emploi en général, et de l'emploi « continu long » en particulier. Il s'agit donc des trajectoires d'emploi très discontinues et des trajectoires simplement faibles en emploi.
- Enfin, la dernière classe, rassemble 13 % des trajectoires. Dans tous les cas, ces parcours-là se caractérisent par une stabilisation en EDI avec continuité passée tardive. Entre 2000 et 2005, tous les individus sont concernés à un moment ou un autre par du non-emploi. Cette classe 4/4 est la plus « hétérogène ». C'est d'une certaine façon le groupe résiduel.

Tableau 2
À QUOI PASSE LE TEMPS POUR CHACUN DES 4 TYPES DE TRAJECTOIRE ?

	Pourcentage de temps passé en situation... (entre 2000 et 2005)				
	A	B	C	D	Z
	EDL sans continuité	EDL avec continuité	EDI sans continuité	EDI avec continuité	Sans emploi
Classe 1/4	2 %	4 %	5 %	89 %	1 %
Classe 2/4	13 %	63 %	2 %	16 %	7 %
Classe 3/4	22 %	8 %	6 %	6 %	58 %
Classe 4/4	11 %	5 %	26 %	36 %	22 %

Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

3.2. L'apport d'un croisement entre 4 classes et 10 classes

La prise en compte des deux classifications, une fine l'autre moins, donne un éclairage sur la classification en dix groupes, et permet par ailleurs de conforter diverses estimations.

Tableau 3
COMMENT LES 10 CLASSES INITIALES SE RÉPARTISSENT PARMIS LES 4 GROUPES ?

Classification en 10 groupes		Classification en 4 types				Total
		Classe 1/4	Classe 2/4	Classe 3/4	Classe 4/4	
40 %	Classe 1 – Sans délai, EDI et continuité passée en emploi	100	0	0	0	100
9 %	Classe 2 – EDI et continuité, légèrement différés	97	1	1	1	100
7 %	Classe 3 – Les très longs EDL	0	100	0	0	100
8 %	Classe 4 – Faible participation à l'emploi	1	0	98	1	100
9 %	Classe 5 – Des années en EDL avant un EDI pérenne	42	54	3	1	100
5 %	Classe 6 – Flottements avant stabilisation différée	0	0	0	100	100
7 %	Classe 7 – Sortie de route en début de parcours, puis stabilisation rapide	20	2	1	77	100
5 %	Classe 8 – Entrées-sorties avant une stabilisation différée	1	21	63	15	100
5 %	Classe 9 – Entrées-sorties	3	8	88	1	100
5 %	Classe 10 – Faux départ puis stabilisation tardive	14	4	50	32	100

Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

Parmi les 10 classes construites initialement, ce croisement suggère que les groupes 8 et 10 (entrées-sorties avant une stabilisation différée et faux départ puis stabilisation tardive) sont les plus fragiles, les moins homogènes : contrairement aux autres, il est difficile de les reclasser parmi les quatre groupes de la seconde classification, et on les retrouve dispatchés dans trois classes sur quatre.

Deux autres groupes sont répartis dans deux classes sur les quatre possibles.

Il s'agit du groupe 5 notamment, dont la moitié des parcours sont finalement reversés dans la classe 1/4 des stabilisations rapides. Discriminer entre un parcours fait de plusieurs années d'EDL continu puis devenant à mi-parcours un « EDI avec continuité passée » reste une gageure, et dans tous les cas une simple question de partage des eaux, de seuil. Si l'on considère que s'exposer à plusieurs années d'EDL est premier pour qualifier une trajectoire, ce basculement peut être considéré comme un artefact statistique plus ou moins significatif.

Le groupe 7, « sortie de route en début de parcours puis stabilisation rapide », hésite également un peu entre les classes 1 et 4/4. Là encore c'est une question de frontière : quand bascule-t-on dans une stabilisation rapide avant tout ? quand doit-on signaler en premier lieu la sortie de route ?

Les 6 autres classes de la partition en 10 se répartissent ensuite sans souci majeur dans les quatre groupes bien stables de la seconde typologie.

De ce fait, le croisement des deux typologies semble permettre de renforcer ou de nuancer les constats proposés.

Environ un jeune sur 6 de la Génération 98 connaît une trajectoire marquée après 2000 par encore plusieurs années de « salariat précaire » mais continu.

Un jeune sur cinq suit une trajectoire éloignée de l'emploi ou bien très discontinue. Selon le seuil retenu, on pourra considérer que les deux pôles sous-jacents, « non-insertion » et « mal-insertion », de cet ensemble de parcours pèsent des poids comparables ou bien que la reconnaissance ou la prise en compte des parcours d'entrées sorties priment. Dans tous les cas, ces derniers ne sauraient représenter beaucoup moins de 10% des trajectoires.

Tableau 4
DE QUOI SONT FAITS LES 4 GROUPES ?

		Classification en 4 types			
		Classe 1/4	Classe 2/4	Classe 3/4	Classe 4/4
40 %	Classe 1 – Sans délai, EDI et continuité passée en emploi	73	0	0	0
9 %	Classe 2 – EDI et continuité, légèrement différés	16	0	1	1
7 %	Classe 3 – Les très longs EDL	0	51	0	0
8 %	Classe 4 – Faible participation à l'emploi	0	0	44	0
9 %	Classe 5 – Des années en EDL avant un EDI pérenne	7	35	1	1
5 %	Classe 6 – Flottements avant stabilisation différée	0	0	0	41
7 %	Classe 7 – Sortie de route en début de parcours, puis stabilisation rapide	2	1	1	39
5 %	Classe 8 – Entrées-sorties avant une stabilisation différée	0	7	16	5
5 %	Classe 9 – Entrées-sorties	0	3	25	0
5 %	Classe 10 – Faux départ puis stabilisation tardive	1	2	13	12
Total		100	100	100	100

Champ : jeunes de la Génération 98, N = 742 000.

Enfin, après deux ans passés sur le marché du travail, la majorité des jeunes sont bien dans des situations d'emploi stabilisées, en EDI, ou en passe de l'être. Et près d'un jeune sur huit va connaître encore des péripéties avant que sa situation sur le marché de l'emploi ne se stabilise en EDI.

Pour conclure...

Ces deux typologies menées sur les parcours d'emploi des jeunes entrants sur le marché du travail ont pour originalité de laisser de côté les toutes premières années de vie active pour se concentrer sur les formes de stabilisations observées ultérieurement. Par ailleurs, la prise en compte – au-delà du seul statut « stable » ou « précaire » – d'informations sur la continuité en emploi permet de mettre en lumière de façon plus décisive à la fois les phénomènes de salariat « précaire » prolongé et ceux de discontinuités d'emploi.

In fine, il apparaît que les stabilisations paradoxales au travers d'emplois en statut à durée limitée et qui s'étendent sur plusieurs années ne sont pas un épiphénomène. Environ un jeune sur six de la Génération 98 est concerné, et l'opérateur public est très présent derrière cette situation – bien au-delà de l'offre d'emplois aidés de longue durée. Fait remarquable, ce type de parcours n'est pas l'apanage des jeunes de faible niveau de diplôme.

Le cantonnement à un segment secondaire du marché du travail ne peut être directement saisi, mais les parcours très durablement marqués par la discontinuité du lien à l'emploi concernent environ un jeune sur dix pour la Génération 98. Pour ces parcours en revanche, on observe une forte surreprésentation des jeunes les moins diplômés.

La majorité des jeunes de la génération, cependant, se stabilise en emploi sans accroc notable, avec un statut de durée illimitée obtenu relativement vite. Cette note positive pourrait résulter d'un effet conjoncturel positif au moment où les jeunes de la Génération 98 sont arrivés sur le marché du travail. Toutefois, il y a lieu de penser que l'effet conjoncturel au moment de l'arrivée sur le marché du travail reste limité dans le temps, et n'est pas susceptible de modifier profondément la répartition de ces différentes formes de participation au marché du travail, quelques années après la fin de la formation initiale.

Bibliographie

Colloque autour de la flexicurité « Parcours professionnels, mobilités, précarité : quelles nouvelles sécurités ? » Aix-en-Provence, IRT-LEST, 20-21/11/2006.

Eckert H. (2001), *Analyse des mouvements d'accès et de retrait du marché du travail*, *Formation Emploi*, n° 73

Eckert H., Mora V. (2006), *Insertion des jeunes : formes de précarité et sécurisation des trajectoires*, colloque « Flexicurité en France », Marne-la-vallée, décembre 2006. À paraître en 2007 dans *Travail et Emploi*.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, CNRS Éditions

Lopez A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi au début de vie active », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 105-128.

Lopez A. *et al.* (2006), « Les sept premières années de vie active de la Génération 98. Entre insertion et débuts de carrière », Céreq, *Bref*, n° 234.

Mora V. (2004), « Lorsque le processus d'insertion professionnelle paraît grippé », Céreq, *Bref*, n° 206.

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Éditions Desclée de Brouwer.

Vincens J. (2001), « Retour sur les critères de l'insertion », *Formation Emploi*, n° 73.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation Emploi*, n° 60.

Les contrats à durée limitée : quel impact sur la stabilisation en emploi ?

*Oana Calavrezo**

Les rapides modifications de l'environnement des entreprises, associées à une forte concurrence et à la diffusion des technologies de la communication et de l'information, engendrent un besoin accru de flexibilité. La montée en puissance des pratiques flexibles a conduit à de nombreuses définitions de ce concept (voir par exemple Boyer 1986). Généralement, deux critères se croisent pour catégoriser la forme de flexibilité à laquelle renvoie un dispositif ou une pratique managériale (cf. par exemple Atkinson et Meager 1986). Le premier critère oppose la flexibilité numérique à la flexibilité fonctionnelle et le second critère oppose la flexibilité externe à la flexibilité interne. Pour faire face aux fluctuations d'activité, les entreprises s'ajustent de plus en plus par leurs effectifs, c'est-à-dire elles font appel à des pratiques de flexibilité externe. Ce moment coïncide avec l'éclatement des marchés internes qui privilégiaient des relations de longue durée entre employeurs et salariés (Doeringer et Piore 1971). Comme conséquence, le contrat à durée illimitée à plein temps ne représente plus la norme d'embauche.

Ainsi, pendant les deux dernières décennies, des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, stages rémunérés ou contrats aidés) se sont fortement développées (voir par exemple Méda et Minault 2005). En 2002, environ 900 000 salariés travaillent sous CDD contre 320 000 en 1982. Le nombre d'intérimaires, quant à lui, a presque doublé à la fin des années 80 en atteignant 600 000 salariés en 2001. De plus, sur la période 1982-2002 le nombre de CDD et d'intérim a encore plus intensément accru : pour les CDD dans le privé leur nombre a augmenté de 186 % et pour l'intérim et les contrats aidés de 300 % (Givord 2005). L'accroissement des formes particulières d'emploi est en partie le résultat de l'assouplissement de la législation qui les concerne. Aujourd'hui, l'intérim ne peut pas être utilisé pour occuper un poste permanent de l'entreprise et son recours est limité à des situations particulières (faire face à une augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise ; remplacer un salarié en congé ; des emplois saisonniers, etc.). En ce qui concerne le recours aux CDD celui-ci est strictement encadré. Un CDD est renouvelable qu'une seule fois et sa durée, renouvellement compris, ne peut pas excéder les 18 mois (ou 9 mois dans certains cas ou encore 24 mois pour des raisons très spécifiques).

Dans ce contexte, une abondante littérature empirique s'est développée sur l'évolution des pratiques de flexibilité externe, notamment en ce qui concerne l'utilisation des différents types de contrats de travail. L'amplification du recours à des formes particulières d'emploi et implicitement des transitions par ces types de contrats questionne quant au renfermement dans des parcours précaires surtout pour les populations les plus fragilisées, comme par exemple les jeunes (Cancé et Fréchou 2003 ; Bunel 2006a). Les formes particulières d'emploi représentent un passage obligé pour l'entrée dans la vie active. De ce fait, les jeunes sortis sur le marché du travail depuis moins de cinq ans connaissent beaucoup plus fréquemment des situations précaires et ils sont plus nombreux à occuper un emploi en contrat atypique. Il y a trois fois plus de chances que les jeunes soient employés par un contrat atypique (Martin-Houssart 2001) et en 2002, un jeune sur trois est employé en contrat temporaire (Givord 2005).

Les conséquences de la généralisation des formes atypiques d'emploi, surtout par rapport à l'insertion des jeunes, demeurent très controversées dans la littérature. D'un côté, les emplois atypiques peuvent représenter de l'expérience professionnelle et donc à terme cela pourra conduire à une insertion durable dans l'emploi. Dans certains cas, les CDD et l'intérim peuvent être vus comme des « tremplins » vers l'emploi (Cancé et Fréchou 2003). À partir de l'enquête ACEMO-flexibilité, Bunel (2006b) souligne que 34 % des chefs d'entreprises déclarent utiliser les CDD comme période d'essai préalable contre 21 % pour l'intérim. Bunel souligne également que cette pratique est de plus en plus utilisée et acceptée. D'un autre côté, les contrats atypiques peuvent être des étapes conduisant à l'exclusion (professionnelle ainsi que personnelle) et ils peuvent également augmenter les passages par des épisodes de chômage.

Notre travail s'inscrit dans cette problématique et plus précisément, nous analysons l'impact de trois catégories de déterminants sur la stabilisation en emploi des jeunes sortant du système éducatif : les

* **Oana Calavrezo**, doctorante en Sciences économiques, Université d'Orléans Laboratoire d'économie d'Orléans UMR 6221-CNRS et membre de l'équipe TEOS, Centre d'études de l'Emploi ; adresse : rue de Blois, BP 6739, 45067 Orléans, cedex 2, oana.calavrezo@etu.univ-orleans.fr, oana.calavrezo@mail.enpc.fr

caractéristiques individuelles, une première séquence sous la forme d'un contrat atypique ainsi que le passage ultérieur par un épisode d'emploi particulier. Nous définissons l'emploi atypique uniquement par des épisodes de CDD ou d'intérim. Comme les contrats aidés s'inscrivent dans une logique différente en s'adressant à des publics spécifiques (en difficulté), ils sont écartés de l'analyse. Par la suite de l'article, les CDD et l'intérim seront appelés contrats à durée limitée (CDL). L'analyse est menée dans une optique d'étude de l'irréversibilité/réversibilité du passage par des séquences de CDL sur la stabilisation en emploi. La stabilisation en emploi est définie par rapport au contrat occupé cinq ans après la sortie du système éducatif (CDI).

La difficulté de l'exercice réside principalement dans le problème méthodologique du biais d'endogénéité. Le fait de rentrer sur le marché du travail par une séquence de CDL est dû à des caractéristiques individuelles spécifiques. Également, le fait de connaître au long de sa trajectoire au moins un autre épisode de CDL peut être déterminé par les mêmes caractéristiques que celles qui expliquent le fait de se stabiliser en emploi cinq ans après la sortie du système éducatif. Le problème qui se pose est donc d'identifier les impacts « purs » d'une première séquence et d'une séquence ultérieure en CDL. Tenir compte de la durée de ces séquences complexifie l'analyse car la durée d'un épisode en CDL peut être endogène à la stabilisation en emploi. Dans la littérature française, l'estimation de la durée des épisodes de CDL représente une dimension très peu explorée (CERC 2005). La solution est d'estimer de manière simultanée plusieurs équations en sachant que les méthodes développées ne permettent pas de travailler de manière satisfaisante avec plus de trois équations en même temps. Pour tenir compte à la fois de la nature et de la durée des séquences de CDL, nous identifions quatre trajectoires possibles. Ainsi la problématique initiale se décline en quatre questions :

Q1 : quel est l'impact des caractéristiques individuelles, d'une première séquence de CDL avec une durée maximale de 13 mois et d'une séquence ultérieure de CDL avec une durée maximale de 20 mois sur la stabilisation en emploi ?

Q2 : quel est l'impact des caractéristiques individuelles, d'une première séquence de CDL avec une durée maximale de 13 mois et d'une séquence ultérieure de CDL avec une durée minimale de 20 mois sur la stabilisation en emploi ?

Q3 : quel est l'impact des caractéristiques individuelles, d'une première séquence de CDL avec une durée minimale de 13 mois et d'une séquence ultérieure de CDL avec une durée maximale de 20 mois sur la stabilisation en emploi ?

Q4 : quel est l'impact des caractéristiques individuelles, d'une première séquence de CDL avec une durée minimale de 13 mois et d'une séquence ultérieure de CDL avec une durée minimale de 20 mois sur la stabilisation en emploi ?

Afin de répondre à ces questions, des modélisations probit trivariés sont développées sur un échantillon de 11 303 individus sortis du système éducatif en 1998 à tous les niveaux d'études confondus. Cet échantillon est obtenu à partir de l'enquête Génération 98 du Céreq et il correspond à l'interrogation de 2003.

L'article est organisé de la façon suivante. Dans la première section, nous présentons la démarche empirique, les données mobilisées et les questions méthodologiques soulevées par l'estimation de l'effet causal des différentes séquences de CDL sur la stabilisation en emploi. Les résultats sont analysés dans une deuxième section. La conclusion résume les principaux résultats et en discute la portée.

1. La démarche empirique

1.1. Les données

Pour étudier l'impact des différentes séquences de CDL sur la stabilisation en emploi, nous utilisons l'enquête Génération 98 du Céreq et plus précisément l'interrogation de 2003. Ce volet retrace les trajectoires d'insertion d'un peu plus de 22 000 jeunes sortis d'études en 1998 à tous les niveaux de formation confondus, pendant les cinq premières années de vie active. L'enquête Génération 98 est organisée autour de trois bases de données. La première base correspond aux caractéristiques individuelles. La deuxième base de données correspond aux séquences en entreprise de l'individu. Et la troisième base

correspond aux séquences en non-emploi de l'individu. L'intérêt des enquêtes Céreq est qu'elles privilégient une approche longitudinale du processus d'insertion professionnelle. Leur principal outil de travail est le « calendrier professionnel ». Chaque individu décrit mois par mois les situations vécues entre la date de sortie sur le marché du travail et la date de l'enquête. Le parcours de l'individu est également divisé en séquences. Nous avons choisi de travailler avec les mesures de trajectoire dernièrement présentées. Le type de la séquence correspond à la situation sur le marché du travail : emploi, chômage, inactivité, formation, reprise des études ou service national. Si l'individu a enchaîné des séquences d'emploi mais chez des employeurs différents, les séquences sont distinguées. Cela n'est pas le cas pour la succession de missions d'intérim qui sont considérées comme une unique séquence.

Parmi les 22 000 individus de l'enquête Génération 98/interrogation 2003, 21 % connaissent à la sortie du système éducatif une première séquence de chômage, 27 % une première séquence d'inactivité, formation, reprise d'études ou service national, 12 % sont directement embauchés en CDI, plus de 1 % deviennent immédiatement fonctionnaires, 22 % sortent en CDL, moins de 2 % en contrats aidés et le reste sous différentes autres formes d'emploi.

Les trois catégories de variables retenues pour la mise en place des modèles probit trivariés sont : la stabilisation en emploi, connaître des séquences de CDL au long de la trajectoire d'insertion et les caractéristiques individuelles. En fonction de ces variables, l'échantillon initial est réduit à 11 303 individus (il correspond à 51 % de l'échantillon de départ). Tout d'abord, nous écartons de l'analyse les individus qui sont sortis du système éducatif en préparant un diplôme par apprentissage ainsi que les individus qui ont connu sur le marché du travail une première séquence en CDI, une séquence de contrat aidé (contrat de qualification, contrat d'adaptation, CES, CEC, emploi-jeune) ou une séquence associée à un autre type d'emploi (fonctionnaire, indépendant, aide familial, saisonnier, etc.). Ensuite, nous éliminons les individus avec des non-réponses pour les variables d'intérêt. Cela signifie que les 11 303 individus de l'échantillon final sont des jeunes, de tous les niveaux de formation, qui ont connu une première séquence sur le marché de travail de CDL (30 % de l'échantillon de travail), chômage, inactivité, formation, reprise d'études ou service national (respectivement 70 %).

1.1.1. La stabilisation en emploi

Pour définir la stabilisation en emploi, nous adoptons une approche par rapport à la nature du contrat occupé cinq ans après la sortie du système éducatif (être en CDI). Formellement cette variable s'écrit de la manière suivante :

$$CDI = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu est en CDI cinq ans après la sortie d'études} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Les résultats de l'impact des caractéristiques individuelles et des séquences de CDL sur la variable *CDI* sont présentés dans la section 2.

1.1.2. Les variables définissant les séquences en CDL

Ce travail étudie l'impact sur la stabilisation en emploi de deux types de séquences en CDL : la première séquence en CDL sur le marché du travail et une séquence ultérieure en CDL (et qui de plus exclut la première). Ainsi, la variable qui définit la première séquence après la sortie des études est une variable dichotomique qui s'écrit sous la forme suivante :

$$CDL_1 = \begin{cases} 1 & \text{si la première séquence est un CDD ou de l'intérim} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Dans la modalité « sinon » nous retrouvons le reste de séquences possibles : être au chômage, en inactivité, en formation, reprise d'études ou service national. A partir du reste de la trajectoire d'insertion, nous créons un compteur qui identifie le nombre de séquences en CDL. Donc la deuxième variable d'intérêt définie comme « être passé ou non pendant le reste de la trajectoire par une séquence de CDL », s'écrit de la manière suivante :

$$CDL_2 = \begin{cases} 1 & \text{si une séquence ultérieure de CDD ou d'intérim} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

Comme nous souhaitons prendre en compte la dimension durée des séquences en CDL, en ce qui concerne la variable *CDL₂* nous retenons la séquence avec la durée maximale. Finalement, à partir des variables

CDL_1 et CDL_2 nous construisons quatre variables binaires. Celles-ci sont calculées en utilisant les valeurs médianes de la durée de la première séquence en CDL (13 mois), respectivement de la durée de la séquence ultérieure en CDL (20 mois). Comme inconvénient, ce type de calcul peut déterminer des effets de seuil. Les quatre variables associées aux séquences en CDL sont les suivantes : $CDL_{1,inf}$ (elle prend la valeur 1 si la première séquence est un CDL avec une durée inférieure à la médiane et 0 sinon) ; $CDL_{1,sup}$ (elle prend la valeur 1 si la première séquence est un CDL avec une durée supérieure à la médiane et 0 sinon) ; $CDL_{2,inf}$ (elle prend la valeur 1 si l'individu connaît une séquence ultérieure en CDL avec une durée inférieure à la médiane et 0 sinon) et $CDL_{2,sup}$ (elle prend la valeur 1 si l'individu connaît une séquence ultérieure en CDL avec une durée supérieure à la médiane et 0 sinon).

1.1.3. Les caractéristiques individuelles

Pour chaque individu nous avons retenu les informations suivantes :

- le genre,
- l'âge à la sortie des études (quatre quartiles d'âge),
- le lieu de naissance (France contre le reste),
- la région de fin d'études (huit régions : Île-de-France, région du Centre-Nord, Nord-Pas-de-Calais (NPDC), région de l'Est, région du Nord-Est Atlantique, région du Sud-Ouest, région Centre-Sud et région Midi-méditerranéen),
- le niveau de formation à la sortie (quatre classes de sortie : classe correspondant au niveau I, classe correspondant au niveau II, classe correspondant au niveau III, classe correspondant au niveau IV, classe correspondant au niveau IV+ et classe correspondant aux niveaux V, Vb et VI),
- les expériences professionnelles antérieures (*stages* : stage de plus de 3 mois, stage de moins de 3 mois, pas de stage ; *emploi régulier* : oui/non ; *petits boulots* : petits boulots souvent, petits boulots parfois, pas de petits boulots ; *job vacances* : job vacances souvent, job vacances parfois, pas de jobs vacances),
- lieu de naissance du père (France contre le reste),
- lieu de naissance de la mère (France contre le reste),
- la situation professionnelle des parents en 1998 (sept modalités : agriculteur ; artisan, commerçant, chef d'entreprise ; cadre, ingénieur, profession libérale, professeur ; technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire ; employé ; ouvrier ; sans travail),
- situation à la date de l'enquête (vivre seul, chez ses parents, en couple avec conjoint en emploi et en couple avec conjoint en non-emploi),
- avoir des enfants en 2003 (oui/non),
- et mobilité géographique entre la fin d'études et 2003 (oui/non).

1.2. Le modèle

Le fait de se stabiliser en emploi (CDI), le fait de connaître une première séquence de CDL (CDL_{1i}) et le fait de connaître une séquence ultérieure de CDL (CDL_{2i}) sont les variables à expliquer. Comme nous étudions simultanément l'apparition de ces trois « événements », le modèle résultant est un modèle à trois équations. Cette modélisation porte le nom de probit trivarié. Plus précisément, les modèles probit trivariés employés dans cet article sont également connus sous le nom de « modèles causaux » car une des variables expliquées (CDI) dépend des deux autres variables. Ainsi, la stabilisation en emploi est supposée pouvoir être affectée par le fait d'être passé par une première séquence de CDL et par le fait de repasser par un tel épisode. D'une manière formelle, les trois processus sont modélisés de la manière suivante :

$$CDL_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{si } \mathbf{X}'_{CDL_{1i}} \beta_1 + \varepsilon_{CDL_{1i}} > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

$$CDL_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{si } \mathbf{X}'_{CDL_{2i}} \beta_2 + \varepsilon_{CDL_{2i}} > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

$$CDI = \begin{cases} 1 & \text{si } X'_{CDI} \beta_3 + \gamma_1 CDL_{1i} + \gamma_2 CDL_{2i} + \varepsilon_{CDI} > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}, \text{ où } i = \text{inf, sup.}$$

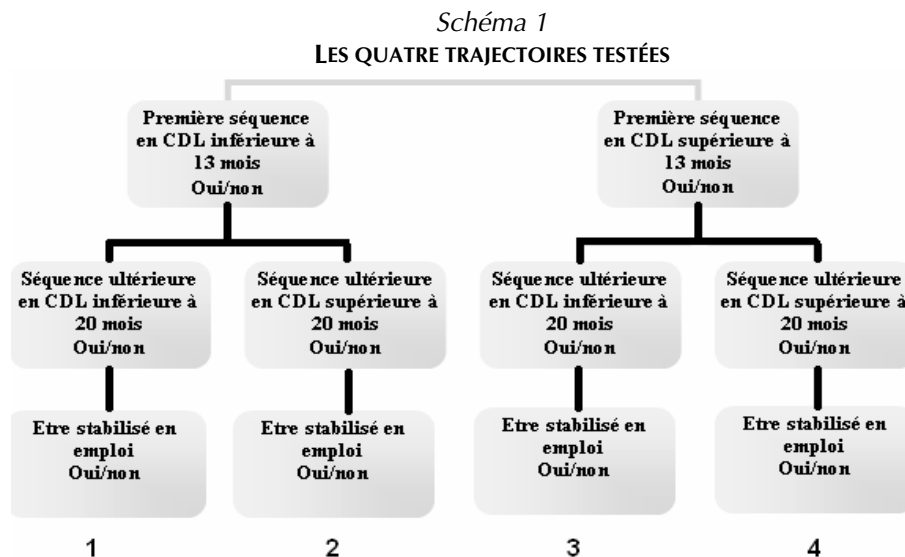
Cette modélisation nous permet d'estimer les impacts des variables explicatives et d'identifier si les résidus des trois équations sont corrélés ou non. Pour identifier de manière complète le modèle probit trivarié, il est nécessaire que les variables CDL_{1i} et CDL_{2i} dépendent d'au moins une variable supplémentaire qui n'apparaît pas parmi les variables explicatives de CDI (Maddala 1983), pour le probit bivarié). Ce type de variable représente une variable instrumentale qui garantit l'identification du modèle et aide à estimer les coefficients de corrélation. Pour valider les instruments leurs coefficients ne doivent pas être nuls. Pour la variable CDI les variables instrumentales sont « emploi régulier pendant les études » (cette variable n'explique pas la probabilité d'être en CDI en 2003 mais en revanche explique la probabilité d'avoir connu une première séquence en CDL et pour certaines trajectoires la probabilité de connaître une séquence ultérieure de CDL) et les variables « lieu de naissance de l'individu », « lieu de naissance du père de l'individu » et « mobilité géographique entre la sortie d'études et la date d'enquête » (ces variables n'expliquent pas la probabilité d'être en CDI en 2003 mais en revanche expliquent pour certaines trajectoires la probabilité de connaître une séquence ultérieure de CDL).

Les résidus des trois équations sont supposés suivre chacun une loi normale centrée (de moyenne 0) et réduite (de variance 1). Nous retrouvons l'écriture suivante :

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_{CDL_{1i}} \\ \varepsilon_{CDL_{2i}} \\ \varepsilon_{CDI} \end{pmatrix} \rightarrow N(0, \Sigma), \text{ où } \Sigma = \begin{pmatrix} 1 & \rho_{12} & \rho_{13} \\ \rho_{12} & 1 & \rho_{23} \\ \rho_{13} & \rho_{23} & 1 \end{pmatrix}.$$

L'estimation se fait par maximum de vraisemblance, tout en utilisant le simulateur GHK (Geweke-Hajivassiliou-Keane) (cf. Green 2003 pp. 184-185 pour l'écriture de la vraisemblance et du simulateur GHK). Pour mettre en place ces modèles, nous utilisons la programmation Stata mise en œuvre par Terracol (2002).

À partir des variables précédemment présentées nous testons quatre modèles (cf. schéma 1).



2. Les résultats des estimations

Dans cette section, les résultats de la mise en place des modèles probit trivariés sont présentés et discutés. Plus précisément, nous souhaitons répondre à plusieurs questions : passer par des séquences de CDL à des différents moments de la trajectoire favorise-t-il l'accès à un CDI cinq ans après la sortie du système éducatif ou augmente-t-il la durée d'être en emploi ? les épisodes de CDL ont-ils de conséquences réversibles/irréversibles sur la stabilisation en emploi ? Nous souhaitons également étudier dans quelle mesure une première séquence en CDL améliore ou non la probabilité de connaître la réalisation de la variable *CDI* par rapport à un épisode ultérieur de CDL.

Le tableau 1 synthétise le sens de l'impact des variables CDL_1 et CDL_2 (tout en tenant compte de leur durée) sur la variable *CDI*. Comme complément, la distribution des variables expliquant la stabilisation en emploi est donnée dans le tableau 2 (en annexe).

D'une manière purement descriptive, sur l'échantillon final, nous remarquons qu'après cinq ans sur le marché du travail, 26 % des jeunes qui ont débuté leur vie active par un CDL occupent un CDI. La proportion des jeunes qui ont commencé par une séquence de chômage, inactivité, service national ou formation et qui à la date de l'enquête sont en CDI est légèrement plus élevée (28 %). En ce qui concerne le fait de connaître une séquence ultérieure en CDL, 20 % de ceux qui passent par un tel épisode sont en 2003 en CDI, contre 40 % pour les autres.

Tableau 1
SYNTHÈSE DE L'IMPACT DES VARIABLES CDL_1 ET CDL_2 SUR LA STABILISATION DE L'EMPLOI

CDL_1	CDL_2	<i>CDI</i>
$CDL_{1,inf}$	$CDL_{2,inf}$	+ 0
$CDL_{1,inf}$	$CDL_{2,sup}$	0 -
$CDL_{1,sup}$	$CDL_{2,inf}$	+ 0
$CDL_{1,sup}$	$CDL_{2,sup}$	+ -

Source : Céreq, enquête Génération 98, interrogation 2003.

Champ : 11 303 jeunes sortants du système éducatif à tous les niveaux de formation confondus et qui ont connu une première séquence sur le marché du travail de CDL, chômage, inactivité, service national, formation ou reprise d'études.

L'intégralité de l'estimation de l'impact des caractéristiques individuelles et des deux séquences de CDL sur la stabilisation en emploi (traduite par l'occupation d'un CDI à la date de l'enquête) est présentée dans le tableau 3 (en annexe). Les résultats diffèrent selon le type de trajectoire testée. Nous faisons les notations suivantes : modèle 1 = trajectoire avec $CDL_{1,inf}$ et $CDL_{2,inf}$, modèle 2 = trajectoire avec $CDL_{1,inf}$ et $CDL_{2,sup}$, modèle 3 = trajectoire avec $CDL_{1,sup}$ et $CDL_{2,inf}$ et modèle 4 = trajectoire avec $CDL_{1,sup}$ et $CDL_{2,sup}$. Pour les modèles 1, 3 et 4 nous remarquons qu'il existe des caractéristiques inobservables expliquant la stabilisation en emploi qui sont corrélées négativement avec les attributs non observés de la première séquence en CDL et qui sont corrélées positivement avec les caractéristiques inobservées d'une séquence ultérieure de CDL. En revanche, les variables inobservées expliquant la probabilité de passer par une première séquence de CDL et les caractéristiques inobservées déterminant le passage par un épisode ultérieur de CDL ne sont pas corrélées pour les modèles 1 et 3 mais elles sont négativement corrélées pour le quatrième modèle. En ce qui concerne le modèle 2, nous identifions l'existence d'une corrélation (positive) uniquement entre les résidus des équations expliquant les deux

¹ Car des séquences de CDL qui facilitent la stabilisation en emploi peuvent être le signe de leur « valorisation » sur le marché du travail.

séquences de CDL. La présence des différentes corrélations entre les résidus des trois équations confirme la pertinence de la mise en place des modèles tri-probit.

Avant même l'occupation d'un CDI à la date de l'enquête, les déterminants des probabilités de passage par des séquences de CDL se différencient. Le fait d'être un homme augmente la probabilité de détenir une première séquence en CDL mais n'a aucun impact sur la probabilité de passer par un épisode ultérieur de CDL. Concernant les quartiles d'âge (où le quatrième est pris comme référence) la situation est encore plus complexe. Plus les individus sont sortis jeunes d'études (ils correspondent au deuxième et troisième quartile), plus la probabilité de passer par une première séquence de CDL avec une durée inférieure à 13 mois augmente. En revanche, l'âge n'a pas d'impact sur la probabilité de connaître une première séquence de CDL avec une durée supérieure à 13 mois. En ce qui concerne la probabilité de passer par une séquence ultérieure de CDL avec une durée inférieure à 20 mois, moins l'individu est âgé plus elle augmentera. Pour les trajectoires avec des épisodes ultérieurs de CDL longues (de plus de 20 mois) le sens est inverse, plus l'individu est jeune, plus cette probabilité diminue. Globalement, par rapport au niveau de formation à la sortie d'études, un individu avec un niveau II a moins de chances de connaître une première séquence en CDL (peu importe la durée de cette séquence) par rapport au fait d'être sorti au niveau I. En revanche, si l'individu est sorti à un niveau IV, IV+, V, Vb et VI il a plus de chances de passer par une séquence ultérieure de CDL par rapport à un jeune avec un niveau 1. Par ailleurs, les individus qui ont fini leurs études dans la région Nord-Ouest Atlantique ont les plus grandes probabilités (par rapport à un jeune sorti d'un établissement d'Île-de-France) à passer par une première séquence de CDL ou une séquence ultérieure avec une durée supérieure à 20 mois. Pour finir, le fait d'avoir eu un emploi régulier pendant les études augmente la probabilité d'accéder à une première séquence en CDL et diminue la probabilité de passer par une séquence ultérieure de CDL avec une durée de plus de 20 mois.

Si on s'intéresse aux impacts des séquences en CDL sur la stabilisation en emploi, nous observons qu'ils diffèrent en fonction de la position d'un tel épisode dans le déroulement de la trajectoire ainsi que par leur durée. Une première séquence en CDL avec une durée inférieure à 13 mois n'a pas un impact net sur la stabilisation en emploi car dépendent de la durée de la séquence ultérieure en CDL (pour une séquence courte il s'annule mais pour une séquence longue il est négatif). En revanche, une première séquence en CDL de plus de 13 mois augmente la probabilité de se stabiliser en emploi. Par ailleurs, des séquences ultérieures en CDL inférieures à 20 mois ne jouent pas sur la probabilité de se stabiliser en emploi, mais en revanche, pour des durées longues (plus 20 mois) cela diminue la probabilité de connaître un CDI cinq ans après la sortie du système éducatif.

Passons maintenant à l'analyse des autres déterminants de l'accès à un CDI au bout de cinq ans sur le marché du travail. Nous retrouvons, bien évidemment, les mêmes impacts pour les quatre modèles. Tout d'abord, être un homme accroît les chances d'être en CDI en 2003. Par rapport au niveau d'études, nous retrouvons un résultat « classique » : la probabilité d'occuper un CDI est d'autant plus grande que le niveau de diplôme est élevé. Si l'individu a fini les études en province, il a moins de chances d'être en CDI en 2003. L'âge quant à lui, indique que plus l'individu est jeune, plus il a des chances à se stabiliser en emploi. En ce qui concerne l'expérience professionnelle antérieure à la sortie d'études, plus le jeune a connu des stages longues plus la probabilité d'être en CDI est grande. Avoir un enfant ou vivre chez ses parents à la date de l'enquête diminuent la stabilisation en emploi. D'une manière étonnante, les professions des parents n'ont pas d'impact sur la probabilité de connaître en 2003 un CDI.

Conclusion

Globalement (sauf pour le deuxième modèle) il semblerait qu'une première séquence en CDL augmente la probabilité de connaître un CDI à la date de l'enquête. Par ailleurs, une séquence ultérieure en CDL avec une durée inférieure à 20 mois n'a pas d'influence sur le fait de connaître un CDI en 2003. Pour finir, le fait de passer par un épisode ultérieur de CDL avec une durée de plus de 20 mois, diminue la probabilité d'être en CDI cinq ans après la sortie d'études. De nouvelles recherches sont nécessaires pour approfondir ce travail, comme par exemple l'étude des impacts des séquences de CDL par niveaux de formation et par sexe.

Bibliographie

Atkinson J. et Meager N. (1986), « Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs », London, NEDO.

Boyer R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, Édition la Découverte.

Bunel M. (2006a), « La durée des contrats de travail à durée limitée : une voie d'accès au CDI, un mode de motivation de la main-d'œuvre et un instrument de gestion des pics d'activité », mimeo.

Bunel M. (2006-b), « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et emploi*, n° 106, pp. 7-24.

Cancé R. et Fréchou H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », DARES, *Premières Synthèses*, ° 14.1, avril.

Cerc (2005), *La sécurité de l'emploi : face aux défis des transformations économiques*, Paris, La Documentation française.

Doeringer P. et Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington MA, Heath.

Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, n° 388-389, pp. 129-143.

Green W.H. (2003), *Econometric Analysis*, fifth edition, Prentice Hall, New York University.

Maddala G.S. (1983), « Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics », *Econometric Society Monographs*, n° 3, Cambridge, Cambridge University Press.

Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769, avril.

Meda D. et Minault B. (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, Document d'études de la DARES, n° 107, novembre, 2005.

Terracol A. (2002), « Triprobit and the GHK Simulator : A Short Note », annexe à la commande Stata Triprobit.

Annexe

Tableau 2

LA DISTRIBUTION DES VARIABLES EXPLICATIVES SELON LA STABILISATION EN EMPLOI

%	Situation	
	CDI=1	CDI=0
Variables		
<i>CDL</i> _{1,inf}	18,19	13,88
<i>CDL</i> _{1,sup}	11,70	8,08
<i>CDL</i> _{2,inf}	32,68	28,24
<i>CDL</i> _{2,sup}	9,70	38,07
Homme	53,47	41,69
Âge fin d'études		
Premier quartile	15,94	25,59
Deuxième quartile	26,90	28,17
Troisième quartile	29,47	23,62
Quatrième quartile	27,70	22,62
Niveau de formation		
Niveau I	18,32	6,47
Niveau II	12,76	12,72
Niveau III	28,53	24,33
Niveau IV	12,40	15,48
Niveau IV+	11,28	13,31
Niveau V, Vb, VI	16,71	27,69
Région fin d'études		
Île-de-France	14,30	10,65
Région du Centre Nord	21,85	22,28
Nord-Pas-de-Calais (NPDC)	8,61	9,42
Région de l'Est	12,15	12,54
Région du Nord-Ouest Atlantique	14,88	15,38
Région du Sud-Ouest	10,70	11,21
Région du Centre-Sud	11,50	10,62
Région du Midi méditerranéen	6,01	7,90
Stage		
Stage plus de 3 mois	54,43	42,51
Stage moins de 3 mois	28,53	32,23
Pas de stage	17,03	25,26
Emploi régulier pendant les études	8,97	8,73
Job vacances		
Job vacances souvent	41,16	34,78
Job vacances parfois	22,43	23,92
Pas de job vacances	36,41	41,30
Petits boulots		
Petits boulots souvent	8,07	8,11
Petits boulots parfois	12,21	13,67
Pas de petits boulots	79,72	78,22
Profession père		
Père agriculteur	5,14	5,04
Père artisan, commerçant, chef d'entreprise	11,02	10,10
Père cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	21,53	16,08
Père technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	10,96	9,46
Père employé	26,99	27,88
Père ouvrier	19,70	26,60
Père sans travail (jamais travaillé ou décédé)	4,66	4,83
Profession mère		
Mère agriculteur	3,18	2,94
Mère artisan, commerçant, chef d'entreprise	3,92	3,93
Mère cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	13,21	9,86
Mère technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire	5,30	4,66
Mère employée	51,45	49,93
Mère ouvrière	8,74	11,21
Mère sans travail (jamais travaillé ou décédée)	14,20	17,46
Enfant	22,59	26,66
Situation à la date de l'enquête		
Vit seul(e)	27,70	21,36
Vit chez ses parents	19,34	29,24
Vit en couple avec conjoint en emploi	46,72	43,49
Vit en couple avec conjoint en non-emploi	6,11	5,57
Né en France	96,37	96,26
Père né en France	86,86	83,77
Mère née en France	87,40	84,53
Mobilité géographique entre la fin des études et la date de l'enquête	69,86	72,26
Nombre individus	3 112	8 191

Source : Céreq, enquête Génération 98, interrogation 2003 /Champ : 11 303 jeunes sortants du système éducatif.

Tableau 3

ESTIMATION DU MODÈLE PROBIT TRIVARIÉ EN UTILISANT LA PREMIÈRE DÉFINITION DE LA STABILISATION EN EMPLOI (CDI)

	Type trajectoire			
	$CDL_{1,inf}$ et $CDL_{2,inf}$	$CDL_{1,inf}$ et $CDL_{2,sup}$	$CDL_{1,sup}$ et $CDL_{2,inf}$	$CDL_{1,sup}$ et $CDL_{2,sup}$
	CDI			
Variables				
Constante	-0,31 ***	-0,10 ns	-0,28 ***	-0,09 ns
CDL_1	0,52 ***	0,16 ns	0,79 ***	0,73 ***
CDL_2	-0,15 ns	-1,07 ***	-0,13 ns	-1,31 ***
Homme	0,29 ***	0,30 ***	0,29 ***	0,28 ***
Age fin d'études				
Premier quartile	0,22 ***	0,15 **	0,22 ***	0,12 *
Deuxième quartile	0,21 ***	0,17 ***	0,21 ***	0,16 ***
Troisième quartile	0,16 ***	0,15 ***	0,17 ***	0,15 ***
Quatrième quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau de formation				
Niveau I	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau II	-0,44 ***	-0,47 ***	-0,44 ***	-0,44 ***
Niveau III	-0,59 ***	-0,49 ***	-0,56 ***	-0,41 ***
Niveau IV	-0,78 ***	-0,72 ***	-0,79 ***	-0,65 ***
Niveau IV+	-0,69 ***	-0,68 ***	-0,68 ***	-0,62 ***
Niveau V, Vb, VI	-0,90 ***	-0,88 ***	-0,93 ***	-0,81 ***
Région fin d'études				
Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Région du Centre-Nord	-0,15 ***	-0,13 ***	-0,16 ***	-0,13 ***
Nord-Pas-de-Calais (NPDC)	-0,19 ***	-0,17 ***	-0,19 ***	-0,15 ***
Région de l'Est	-0,16 ***	-0,14 ***	-0,16 ***	-0,13 **
Région du Nord-Ouest Atlantique	-0,21 ***	-0,19 ***	-0,22 ***	-0,18 ***
Région du Sud-Ouest	-0,21 ***	-0,21 ***	-0,22 ***	-0,21 ***
Région du Centre-Sud	-0,15 ***	-0,12 **	-0,15 ***	-0,11 **
Région du Midi méditerranéen	-0,30 ***	-0,34 ***	-0,30 ***	-0,34 ***
Stage				
Stage plus de 3 mois	0,30 ***	0,39 ***	0,31 ***	0,38 ***
Stage moins de 3 mois	0,22 ***	0,30 ***	0,22 ***	0,30 ***
Pas de stage	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Job vacances				
Job vacances souvent	0,04 ns	0,07 *	0,05 ns	0,05 ns
Job vacances parfois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Pas de job vacances	0,78 **	0,04 ns	0,06 **	0,05 ns
Petits boulots				
Petits boulots souvent	-0,08 *	-0,07 ns	-0,08 *	-0,08 *
Petits boulots parfois	-0,12 ***	-0,11 ***	-0,11 ***	-0,12 ***
Pas de petits boulots	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Enfant	-0,15 ***	-0,20 ***	-0,15 ***	-0,19 ***
Situation à la date de l'enquête				
Vit seul(e)	0,03 ns	-0,02 ns	0,03 ns	-0,02 ns
Vit chez ses parents	-0,24 ***	-0,30 ***	-0,25 ***	-0,30 ***
Vit en couple avec conjoint en emploi	0,03 ns	-0,00 ns	0,03 ns	-0,00 ns
Vit en couple avec conjoint en non-emploi	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Probabilité d'avoir connu une première séquence en CDI				
Constante	-1,35 ***	-1,34 ***	-1,58 ***	-1,58 ***
Homme	0,14 ***	0,14 ***	0,15 ***	0,15 ***
Age fin d'études				
Premier quartile	-0,11 ns	-0,11 ns	-0,01 ns	-0,01 ns
Deuxième quartile	0,08 *	0,08 *	0,08 ns	0,08 ns
Troisième quartile	0,08 *	0,07 *	0,01 ns	0,01 ns
Quatrième quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau de formation				
Niveau I	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau II	-0,24 ***	-0,25 ***	-0,25 ***	-0,24 ***
Niveau III	0,22 ***	0,21 ***	-0,06 ns	-0,07 ns
Niveau IV	0,04 ns	0,04 ns	0,02 ns	0,03 ns
Niveau IV+	0,03 ns	0,03 ns	-0,07 ns	-0,07 ns
Niveau V, Vb, VI	-0,11 ns	-0,11 ns	-0,05 ns	-0,04 ns
Région fin d'études				
Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Région du Centre-Nord	0,12 **	0,13 **	0,12 *	0,12 *
Nord-Pas-de-Calais (NPDC)	-0,00 ns	-0,00 ns	-0,07 ns	-0,08 ns
Région de l'Est	0,20 ***	0,20 ***	0,13 *	0,13 *

Région du Nord-Ouest Atlantique	0,15 **	0,15 ***	0,19 ***	0,19 ***
Région du Sud-Ouest	0,13 **	0,13 **	0,15 **	0,14 **
Région du Centre-Sud	0,16 **	0,17 ***	0,14 **	0,13 *
Région du Midi méditerranéen	0,13 *	0,14 **	0,12 ns	0,11 ns
Emploi régulier pendant les études	0,18 ***	0,19 ***	0,33 ***	0,33 ***
Job vacances				
Job vacances souvent	0,22 ***	0,21 ***	0,19 ***	0,19 ***
Job vacances parfois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Pas de job vacances	-0,19 ***	-0,19 ***	-0,08 *	-0,08 *
Petits boulots				
Petits boulots souvent	0,10 **	0,09 *	0,09 ns	0,08 ns
Petits boulots parfois	0,17 ***	0,17 ***	0,09 *	0,09 *
Pas de petits boulots	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Probabilité d'avoir connu une séquence ultérieure en CDL				
Constante	-0,72 ***	-0,89 ***	-0,72 ***	-0,89 ***
Homme	0,00 ns	-0,00 ns	0,01 ns	-0,01 ns
Age fin d'études				
Premier quartile	0,27 ***	-0,23 ***	0,27 ***	-0,22 ***
Deuxième quartile	0,21 ***	-0,10 **	0,21 ***	-0,10 **
Troisième quartile	0,05 ns	-0,05 ns	0,05 ns	-0,05 ns
Quatrième quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau de formation				
Niveau I	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau II	0,05 ns	0,08 ns	0,05 ns	0,07 ns
Niveau III	-0,00 ns	0,50 ***	-0,00 ns	0,49 ***
Niveau IV	0,22 ***	0,51 ***	0,22 ***	0,50 ***
Niveau IV+	0,25 ***	0,27 ***	0,25 ***	0,26 ***
Niveau V, Vb, VI	0,18 ***	0,46 ***	0,18 **	0,46 ***
Région fin d'études				
Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Région du Centre-Nord	0,01 ns	0,06 ns	0,01 ns	0,06 ns
Nord-Pas-de-Calais (NPDC)	-0,04 ns	0,07 ns	-0,04 ns	0,07 ns
Région de l'Est	-0,06 ns	0,08 *	-0,06 ns	0,09 *
Région du Nord-Ouest Atlantique	0,07 ns	0,13 ***	0,07 ns	0,13 ***
Région du Sud-Ouest	0,01 ns	0,03 ns	0,01 ns	0,03 ns
Région du Centre-Sud	0,04 ns	0,11 **	0,04 ns	0,11 **
Région du Midi méditerranéen	0,01 ns	-0,09 ns	0,01 ns	-0,09 ns
Emploi régulier pendant les études	0,04 ns	-0,09 **	0,04 ns	-0,08 *
Né en France	0,13 *	-0,02 ns	0,12 *	-0,02 ns
Père né en France	-0,08 *	0,02 ns	-0,08 *	0,02 ns
Mobilité géographique entre la fin des études et la date de l'enquête	-0,14 ***	0,03 ns	-0,14 ***	0,03 ns
Coefficients de corrélation				
$corr(\varepsilon_{CDL_1}, \varepsilon_{CDL_2})$	-0,00 ns	0,18 ***	-0,01 ns	-0,13 ***
$corr(\varepsilon_{CDL_1}, \varepsilon_{CDI})$	-0,21 ***	0,05 ns	-0,29 ***	-0,31 ***
$corr(\varepsilon_{CDL_2}, \varepsilon_{CDI})$	0,21 ***	0,01 ns	0,20 **	0,20 ***
Log vraisemblance	-17 473,388	-17 029,207	-16 267,651	-15 880,664
Nombre individus	11 303	11 303	11 303	11 303

Source : Céreq, enquête Génération 98, interrogation 2003/Champ : 11 303 jeunes sortants du système éducatif.

Increasing Employment Instability Among Young People in France? Labor Market Entry and Early Career since the Early 1990s

Simone Zdrojewski, Yvette Grelet and Louis-André Vallet*

Over the recent decades high and persistent youth unemployment has become one of the major challenges on the political agenda in France. Between January 1990 and February 1994 the total unemployment rate in France rose from 9 percent up to 12.3 percent where it remained relatively stable and above 11 percent until April 1999. Then a decline appeared (with unemployment at 8.6 percent in early 2001) followed by a new rise (with unemployment around 10 percent between mid-2003 and mid-2005). During the same period, youth unemployment has showed the same trend but on a much higher level. Between January 1990 and May 1994 the unemployment rate among those aged less than 25 jumped from 17.5 percent up to 25.8 percent with a maximum of 26 percent in December 1996. Unemployment decreased steadily afterwards, reaching the lowest rate in March 2001 (17.6 percent). Since then it has increased again to 22.5 percent in June 2005. Compared with the OECD average, the French youth unemployment rate has always been higher as well.

What are responsible for these shifts are prior and complex exogenous causes, notably the influence of globalization and internationalization of markets. At the same time, the degree of unemployment is a manifestation of the corresponding reply to these exogenous developments in the French institutional context. Indeed, recent French research has recognized that, as new entrants on the labor market, young people are especially sensitive to adjustments due to economic circumstances and change in norms of employment relationship (Fondeur and Minni 2005). Measures on the national level that are able to reduce youth unemployment are, for instance, reforms in the educational system aiming to improve the transition from school to work, measures undertaken by government to enhance productivity and employment as well as flexibilization strategies used by employers and firms to respond quickly to economic changes.

For more than three decades, French successive governments have undertaken large-scale initiatives in support of the integration of young people on the labor market. Youth employment programs have become more diversified and even more numerous in France, while public spending on active labor market programs (including youth measures) has doubled between 1985 and 1996 (Martin 2000). According to a recent assessment, a majority of all those boys and girls who left secondary school in 1994 without passing the *baccalauréat* have participated at least once in a public program to support their employment, over the next six years (Giret and Lopez 2005).

At the same time, youths have been especially affected by employment flexibilization strategies. In the French context that has been often described as an insider-outsider labor market, insiders (mostly mid-career men) are relatively well protected, while outsiders (young labor market entrants, older workers and also prime-age women) are more vulnerable and may be less protected by dismissal protection legislation, networks and seniority. Thus, young people are most concerned by any kind of flexibilization, like unemployment, the diffusion of fixed-term contracts, or the attenuation of employment protection legislation. In 2005 for instance, the introduction of the *contrat nouvelle embauche* has authorized firms with up to 20 employees to recruit new employees with the possibility to terminate the employment contract without giving any specific justification within the first two years. And the French government also tried to introduce the *contrat première embauche*, a similar contract for youths under 26 and firms with more than 20 employees. The present situation young people face in their early employment career is indeed more often characterized by a series of relatively short-term contracts possibly punctuated by periods of unemployment (Jamet 2006; Bruno and Cazes 1998). Therefore, the question arises what impact these more precarious and flexibilized circumstances have for labor market entry processes: do they inhibit the establishment into a secure job position throughout or may they serve for some youths as a bridge in terms of facilitating the initial transition? It is often argued that more precarious jobs constitute an alternative to unemployment, especially for low skilled workers and young workers with low education levels (Jamet 2006: 19).

* Simone Zdrojewski, and Louis-André Vallet, Faculty of Social and Economic Sciences, Otto-Friedrich-University Bamberg, P.O. Box 1549, D-96045 Bamberg, Germany, <http://www.flexcareer.de> ; Yvette Grelet, centre associé au Céreq pour la région Basse-Normandie, yvette.grelet@unicaen.fr

In fact, the debate on youth unemployment in France is mainly focused on two issues: qualification on one hand and labor costs on the other. While the match between school and work is less clear-cut than in some other countries (Maurice *et al.* 1986), the emphasis on vocational education and apprenticeship training is comparatively weak. Thus, the educational qualification is the most important passport to the labor market. The aim of this chapter therefore is to investigate whether young school leavers have faced more difficulties at labor market entry since the early 1990s that are related to economic and social changes and, if so, how they have managed to become established after a while.

1. Institutional Context

1.1. Educational system

As most other European countries, France has experienced large changes in its educational system over the last decades. Since the mid 1970s, in response to economic demands and concerns about social inequality, lower secondary schooling has been unified and has become an almost universal good. Consequently, upper secondary education has become more accessible to a steadily increasing proportion of the population. Thus, from the mid 1980s, upper secondary education has been diversified and tertiary education has also substantially expanded. The share of a generation holding an upper secondary school diploma (*baccalauréat*) doubled between 1985 and 1995 from 29 percent to 63 percent. We may therefore wonder whether educational expansion became an inflationary trend with the consequence that young people more often start in job positions where they are overqualified. Simultaneously, labor market chances of low-educated pupils have worsened so that youth unemployment among the least qualified has become a major political concern (Bruno and Cazes 1998).

The French educational system can be characterized as highly standardized. This is predominately related to the centralized structure of the French administrative system. Curricula and diploma are organized and coordinated at the national level (Goux and Maurin 1998). Stratification starts after two years of lower secondary school (with a progressive disappearance in the 1990s) and again at the end of lower secondary school. Each selection is directed towards a general or a vocational track. The educational system has a strong emphasis on general and theoretical education, whereas vocational or practical training confers a relatively low level of prestige (Brauns *et al.* 2001). With regard to the less clear-cut match between school and work, employers have to screen job candidates on the basis of their level of education rather than, like in Germany, their vocational qualifications. So, the correspondence may be relatively low between skills demanded by employers and qualifications supplied by formal schooling. Job-specific skills are gradually acquired with training within firms and are therefore highly firm-specific. But access to training strongly depends on firm size, skill level, and the worker's age and gender (Fougère *et al.* 2000): "workers who actually receive training generally work in relatively skilled jobs in large firms" (DiPrete *et al.* 2001: 237). In contrast, low skilled and younger workers have fewer chances to receive training in France. Hence, firm-specific training and the acquirement of firm-specific skills make job mobility between firms more complicated, and can therefore constitute a barrier especially in the early phase of labor market establishment.

Sectoral change, technological progress, the development of a European labor market, and the economic crisis followed by increasing unemployment, especially for youths, have made vocational training reform an important issue in France (Brauns 1999: 58). The development of higher-level vocational and technical training therefore became a key element of education policies over the last two decades, first as a reply to the growing demand of specialized workers, second as a way to reduce skill mismatches between the educational system and the economy. Examples are the creation of the *baccalauréat professionnel* diploma in 1985 and the development of the *brevet de technicien supérieur* diploma at the tertiary level, both of which can also be obtained in the context of apprenticeship training.

1.2. Employment protection legislation and flexibilization of employment relationships

In the French system of employment relationships that is somewhat typical of an insider-outsider labor market, employment protection legislation is rather strict for senior employees who are in a secure job position, but relatively low for outsiders (DiPrete *et al.* 2001). Because of high firing costs and restrictive dismissal procedures, employees holding a permanent contract receive a high level of protection against

labor market risks. With regard to recent developments, an OECD study has described France as “one of the few OECD countries where employment protection legislation concerning permanent contracts has increased from the mid 1970s to 2002, due both to new legislation and to jurisprudence” (Jamet 2006: 14). However, fixed-term contracts allow some flexibility around the rules of the permanent contract that is the reference one in the Labor Code. While these temporary contracts represented less than 5 percent of dependent employment in the mid 1980s, their share reached 12 percent by 2004, close to the OECD average. As a consequence, labor market dualism has increased in France, with the majority of workers benefiting from permanent contracts and high protection, while a growing number alternate between unemployment and short-term contracts, with young labor market entrants being over-represented in the latter category. The recent introduction of the *contrat nouvelle embauche* can be seen as an attempt to weaken the strength of employment protection legislation and to reduce this dualism.

Compared to other European countries, numerical flexibility does not play a very substantial role in the debate on labor market flexibilization in France. This is partly related to the fact that temporal flexibility is fostered as a measure for job creation and reduction in precarious forms of employment (Malo *et al.* 2000). In 1996, the de Robien Law offered reductions in employers’ social contribution rates to create new jobs or preserve existing ones through work-sharing by reducing working time. Temporal flexibility also provides firms with the opportunity to adapt their working hours to their prevailing needs and changing market demands. Since 1982, legal working time has been reduced twice and is now significantly lower than the European Union average. After a sharp increase until 1998, the share of part-time jobs has stabilized, partly as a consequence of the 35 hours per week legislation.

Wage flexibility is another important aspect. Even if collective bargaining takes place at various levels in France, wages are predominantly determined at firm level and are therefore a decentralized issue. Enterprise-level bargaining has strongly developed since 1982 (Auroux Laws) and this tendency has been reinforced by the 35 hours legislation. The individualization of wage setting at the firm level on the basis of personal characteristics, performance and firm activity has also developed in France (Malo *et al.* 2000: 253). Wage formation of low-paid workers is determined by the minimum wage (SMIC) that especially concerns labor market entrants and low-skilled workers. However, in practice, several mechanisms can bring youth wages below the SMIC level (Bruno and Cazes 1998). Finally, local wage determination tends to raise mobility barriers around organizations and may therefore enhance labor market segmentation.

Generally speaking, compared to other industrialized countries, the degree of flexibilization and deregulation has remained relatively moderate in France over the last decades and the challenges are therefore more characterized by path dependencies than by extensive structural reforms (Malo *et al.* 2000).

1.3. Activating employment measures

Active labor market policies have become an important issue in France since unemployment started its increase in the mid 1970s. The measures are aimed at persons who are unemployed or who face the highest risk of unemployment, such as young people or older workers. In the mid 1990s, at more than 3 percent of GDP, spending on labor market programs in France was higher than the OECD average, but lower than in Germany, the Netherlands or the Scandinavian countries; 1.3 percent was used for active labor market policies (Martin 2000; Jamet 2006). A rise in expenditure on active labor market measures as well as a growing number of participants can also be observed over time.

The main instruments for active labor market policies in France are direct employment subsidies on one hand and incentives for human capital investments on the other hand. Almost any mixture of these two components can be found within French employment policies targeted to young workers, aged between 16 and 30. However, three main types of public interventions are of special interest: first, job creation in the public sector; second, promotion of training programs in the private sector; third, reduction of total labor costs in the private sector (Fougère *et al.* 2000).

The *contrat emploi-solidarité* (CES) that existed between 1990 and 2005 belongs to the first type. Directed to the low-educated jobless youths and long-term unemployed, it was a part-time (20 hours a week) fixed-term (from 3 to 12 months) employment contract that might be renewed two and even three times for some categories of recipients. Employers were public institutions, local administrations and non-profit organizations. Young people in CES were paid by subsidies from the State on the basis of the legal hourly minimum wage. In 1996 CES recipients were mostly women (62 percent) and low-educated persons (84 percent).

The apprenticeship contract and the *contrat de qualification* are representative programs of the second type that include classroom education and on-the-job training to enhance labor market experience and human capital. In the French apprenticeship system, which is for long a training track parallel to vocational schooling, and was recently enhanced, young people between 16 and 25 work part-time in a firm and receive part-time education in a public training center, with both general and occupation-specific components. The total duration varies between 1 and 3 years and corresponds to the preparation of a national diploma. The wage is calculated as a fraction of the minimum wage level. The total number of apprentices in France has grown from 294 thousands in 1995 to 362 thousands in 2003; about 70 percent are males. The *contrat de qualification* that existed between 1984 and 2004 was close to the apprenticeship contract, but was established to provide unskilled or long-term unemployed youths with recognized occupational skills. This on-the-job training program was a fixed-term contract with length between 6 and 24 months. At least one-fourth of the contract period had to be devoted to training and wage was again a fraction of the SMIC, with the employer being exempt from Social Security contributions. Finally, the reduction of total labor costs in the private sector is another measure to increase the labor demand for unskilled workers. Since 1994, reductions in labor costs took essentially the form of payroll tax subsidies for minimum wage workers.

2. Research Design: Studying labor market entries and early careers in France

Our framework for studying the challenges of labor market entry and early career chances in France since the early 1990s is subdivided into two parts: first, the transition from school to work; second, the phase of establishment on the labor market.

As regards labor market entrance, we will analyze first the *duration of search for a first significant job*, second the *quality of that first job*. For several reasons, it is hypothesized that the duration until first employment is relatively low in France and may have diminished across cohorts. First, a shorter duration may be linked to the increase of fixed-term contracts for labor market outsiders, as youths are. Second, during the period under observation, active labor market measures were enhanced, especially for youths. Third, the economic cycle has also improved over the period. However, we do not expect the same trend with regard to the smoothness of school-to-work transition. Considering the quality of the first job, it is hypothesized that young labor market entrants more often start in precarious jobs, i.e. that they receive fixed-term contracts or work part-time more frequently, and we suppose an accelerating trend across cohorts. Regarding *job adequacy*, we assume that there will be many mismatches at the beginning of the career, because of a less clear relationship between education and work on the one hand, and the emphasis on schooling instead of vocational tracks on the other hand. Taking all this into account, finding a first job is not the main difficulty, but it is more a problem of what type of job it is, in terms of the relationship between individual skills (like educational qualifications and previous job experiences) and occupational status. Because of the educational expansion and the growing number of youths holding tertiary level diplomas, we also suppose that over-education occurs more frequently than under-education, i.e. that young people more often obtain job positions that normally require lower diplomas than they possess (Nauze-Fichet and Tomasini 2002).

With regard to the *early career*, our central research interest relates to the question when and how young people enter a secure job position where they can call themselves as “being established on the labor market”. In the French context, being established is defined as working in a full-time position with a permanent contract. Due to the fact that France has an insider-outsider labor market, we hypothesize that the phase of establishment is rather long and has probably become longer across cohorts. Because of the lacking institutional link between education and work, employers have to screen their employees intensively before investing in training or giving them permanent contracts. We presume that the ease in providing fixed-term contracts increases the phase of establishment to a greater extent because these contracts are adequate instruments for employers to extend the screening phase by avoiding any firing costs at the same time. Another difficulty for moving into a secure and adequate job position may relate to the prevalence of internal labor markets in France (Brauns *et al.* 2001) that set up mobility barriers and make employment careers across firms more complicated. Thus, *job mobility* is expected to be high in the early career because of many mismatches between education acquired and occupational status on the one hand, the large number of precarious jobs on the other hand. This also implies that the early career may be characterized by a sequence of serial matching between workers and jobs with possibly short intervening spells of unemployment (DiPrete *et al.* 2001). Within our research design we aim at investigating whether these

turbulences in the beginning of the occupational career serve as bridges or as traps that help or forbid young employees to move into a secure job position.

3. Hypotheses: The stratification of risks

French youths typically face a lack of professional skills and experiences at labor market entry that makes them vulnerable to dismissals in an insider-outsider labor market. Employers also often lack information about their vocational skills. We therefore assume that labor market entrance and establishment is a highly stratified process that depends not only on institutional conditions, but also on individual observable characteristics.

Educational qualification and class background

We expect that, in the French context, educational qualification is the most influential variable in the transition from school to work, i.e. that it creates large differences between the best qualified and the poorly educated youths that also tend to increase across cohorts. A higher-level diploma presumably affords several advantages: a decreased duration of first job search, better chances to get a job including permanent contract and full-time work, better job adequacy, a reduced risk of unemployment after the first job, finally less job mobility in the early career. Positive effects are also expected for those who got their diploma in the context of apprenticeship. Despite this overwhelming effect of education, we do not believe that class background will entirely lose its own influence, i.e. we also assume that belonging to a family with at least one of the parents in the higher service class (Erikson and Goldthorpe 1992) or in a self-employed or employer position positively affects the transition from school to work.

Gender

Consistently with previous research (Goux and Maurin 1998), we expect that, even with the same educational qualification, women encounter less favorable prospects than men in the process of labor market entrance and establishment. A plausible and historical explanation might lie in the family-oriented and male-breadwinner character of the French welfare regime (Esping-Andersen 1990): even if family planning is not intended in the early career, it may be the case that employers favor men for some kinds of job. How the gender difference has recently evolved remains, however, an open issue: the fact that military service, which was compulsory for men, was abolished in 2001 may have affected the relative situation of men and women in the labor market entry process.

Migrant background

Young men and women in France whose at least one parent was born in a foreign country disproportionately belong to working-class families. As a consequence, they often get relatively low educational qualifications. Controlling for education, we will examine whether youths with a migrant background experience any specific handicap in the process of entrance and establishment on the French labor market.

Firm size and other variables

The prevalence of internal labor markets in France and the predominant determination of wages at the firm level might result in a specific effect of the firm size. We assume that labor market entry processes and early career prospects are better in larger firms, but it is difficult to develop more precise expectations about the typical numbers of employees that will make a difference. Finally, some other variables such as branch (or sector) and region will be introduced in the analysis for descriptive purposes and we do not develop any specific hypothesis about them.

4. Data and methods

Our analyses are based on a series of three nationally representative surveys conducted by CEREQ (*Centre d'études et de recherches sur les qualifications*). Using computer-assisted telephone interviewing, these surveys collected monthly retrospective information among large samples of youths who left the educational or vocational training system (including apprenticeship) at any level for the first time in a given year (without

going back to education in the subsequent year). In 1997, the “Génération 1992” Survey interviewed 26,359 young men and women who left school, apprenticeship or university at any level in 1992. Similarly, the “Génération 1998” sample of 22,021 youths were surveyed in 2001, then 2003. Finally, 13,987 youths were interviewed in 2004 in the context of the “Génération 2001” Survey that therefore affords an observation window of only three years, compared to five years in the first two surveys. In the introduction, we highlighted that economic circumstances and unemployment rates have unevenly evolved since the early 1990s. Our analyses will therefore benefit from the fact that these three school-leaver cohorts (1992, 1998, 2001) have experienced contrasted situations during the years of their labor market establishment.

Focused on the labor market entry process and the early employment career, the questionnaires contain a calendar to describe the respondent’s activity month by month as one of the following situations: under any employment contract, unemployed, inactive, in training, back in education, in military service, employed for a holiday job, or on holiday. Detailed information is collected about each episode that consists of a sequence of successive months with the same activity: for a job episode for instance, type of contract, detailed occupation, income perceived and so on are available. Beyond this longitudinal information, additional questions collect data about various socio-demographic characteristics of the interviewee. Designed in the same way, the three surveys are highly comparable, except on a minor point. Holiday jobs are separated from other jobs in the questionnaires for the last two cohorts, but not for the first one. In the latter case, we therefore applied approximate rules to implement the distinction and achieve satisfactory comparability.

Before analyzing the duration of search for a first significant job with product-limit estimation and piecewise constant exponential models, we applied a specific treatment to persons who started with military service or training within three months after they left the educational system. More precisely, we decided that, for those cases, the observation window should start from the end of the military service or training episode. The assumption is that people do not really look for a job if they know that they will begin with one of those activities very soon, so that the previous months must be seen more as waiting loops than as a real searching period. Because of the high quality of the calendar data, we abstained from any other restriction to define the first significant job, i.e. we selected the first episode that corresponds to an employment contract and is not defined as a holiday job. In particular, we did not introduce any minimum duration of the first job episode: descriptive analysis shows that, in each cohort, less than 14 percent of the sample got a first job that lasted three months or less. As regards the quality of the first job, using logit models, we investigate, first the risk of getting a fixed-term contract (versus a permanent contract), second the risk of working part-time (versus full-time). Finally, for each job episode described in the “Génération” Surveys, a specific question asks whether the person was employed at, below or above his or her own level of competence. On the basis of this subjective assessment for the first job, we therefore analyze the risk of over-qualification (versus matching adequacy and under-qualification) using logit models (after excluding all youths at the lowest educational level for whom over-qualification cannot occur).

As regards the early career, we first consider all those who got a first job and model the risk of unemployment afterwards, using piecewise constant exponential models. Then, for the 1992 and 1998 cohorts that correspond to a five-year observation window, we analyze job mobility between the first job and the last job. More precisely, using logit models, we model upward mobility (respectively downward mobility) defined as an increase (respectively decrease) of at least 10 percent of the occupational score measured on a French socioeconomic scale (Chambaz *et al.* 1998).

5. Results

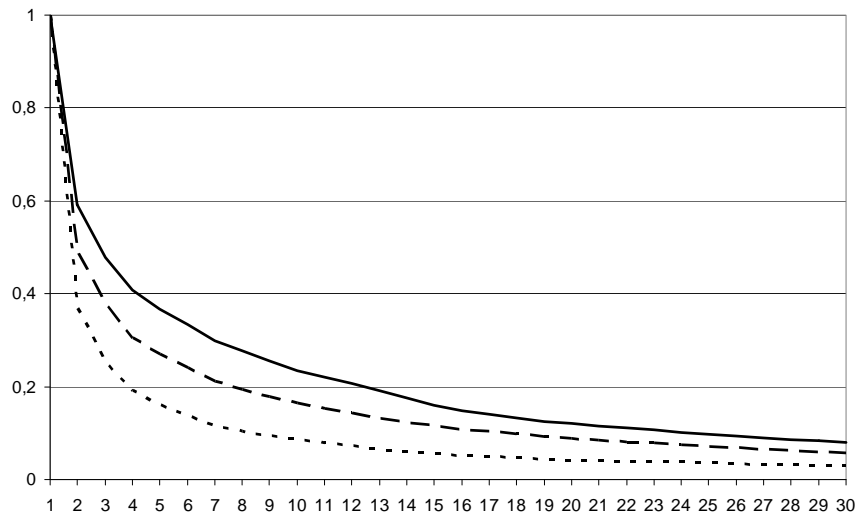
5.1. Labor market entry since the early 1990s

5.1.1. Transition to the first job after leaving the educational or vocational training system

Product-limit estimations for the three school-leaver cohorts (see figure 1) confirm what we expected in our hypotheses about the duration of search for a first significant job: the rate is generally relatively high in France. That means that young school-leavers do not face any big problems related to entering the labor market relatively quickly. The results show that more than half of the youths immediately get a first job. Afterwards the likelihood decreases continuously. Looking at the three cohorts separately, we observe

different shapes with regard to the survivor functions: the speed of school-to-work transition has enhanced across cohorts. This improvement is mainly explained by the economic cycle, which considerably ameliorated at the end of the 1990s and the beginning of the 2000s, and offered thus better starting conditions for the two latter cohorts.

Figure 1
TRANSITION TO THE FIRST JOB AFTER LEAVING THE EDUCATIONAL SYSTEM, BY COHORT (PRODUCT-LIMIT ESTIMATIONS)



Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).

Note: The upper curve, the curve in the middle and the lower curve respectively correspond to the 1992, 1998 and 2001 school-leaver cohorts.

A closer look at the French picture of school-to-work transition given by the piecewise constant exponential models (table 1) shows that women as well as young people with a migrant background are generally disadvantaged compared to young men and children of natives as regards the speed in finding a first job. As hypothesized, educational qualification is the most influential variable. Young people having obtained a lower tertiary (often vocational) certificate are in the best position compared to all other groups. The most disadvantaged youths are those who only got elementary education. Previous job experiences however improve the labor market entry process and have a positive impact on school-to-work transition. People who prepared their diploma by apprenticeship also strongly benefit from their acquired vocational skills. The certificate presumably gives employers concrete information about their professional acquirements and, furthermore, may be interpreted as a positive signal that school-leavers have been already integrated into some jobs and are therefore motivated to work (Bédoué and Giret 2001). Comparatively and after controlling for education, originating from a service class or employer/self-employed family improves the speed of the transition only slightly. Finally, with regard to geographical aspects and region of the last school, the chance for a fast labor market entry is highest in Île-de-France and in the East, whereas the lowest speed in school-to-work transition can be observed in the North. This has to be related to the economic context: the total unemployment rate is below the average in the former regions, above in the latter.

Table 1
TRANSITION TO THE FIRST JOB AFTER LEAVING THE EDUCATIONAL SYSTEM SINCE THE EARLY 1990S
(PIECEWISE CONSTANT EXPONENTIAL MODELS)

	1	2	3
Periods			
up to 3 months	-0.94**	-0.47**	-1.04**
3 to 6 months	-1.55**	-1.10**	-1.61**
6 to 9 months	-1.90**	-1.45**	-1.95**
9 to 12 months	-2.16**	-1.71**	-2.21**
12 to 24 months	-2.36**	-1.89**	-2.39**
24 and more months	-2.95**	-2.51**	-2.97**
<i>Gender (Women = ref.)</i>			
Men	0.19**	0.19**	0.16**
<i>Migrant background (No = ref.)</i>			
Yes	-0.13**	-0.11**	-0.12**
<i>Cohort (1998 = ref.)</i>			
1992	-0.22**		-0.22**
2001	0.25**		0.25**
<i>Educational qualification</i>			
Elementary education (1ab)	-0.76**	-0.81**	-0.75**
Basic vocational education (1c)	-0.12**	-0.18**	-0.26**
Intermediate vocational education (2a)	-0.29**	-0.35**	-0.26**
Intermediate general education (2bc)	-0.26**	-0.26**	-0.25**
<i>(Lower tertiary (3a) = ref.)</i>			
Higher tertiary (3b)	-0.16**	-0.13**	-0.16**
<i>Yearly average unemployment rate</i>			
		-0.005**	
<i>Region (Île-de-France = ref.)</i>			
Parisian Basin			-0.09**
North			-0.26**
East			0.08**
West			-0.06**
South-West			-0.12**
Center-East			-0.03+
Mediterranean			-0.16**
<i>Degree by apprenticeship (School = ref.)</i>			
			0.38**
<i>High parental occupational status</i>			
			0.03**
<i>Parental employer/self-employed status</i>			
			0.08**
<i>Previous job experiences</i>			
			0.24**
Events	56,901	56,901	56,901
Total persons	62,338	62,338	62,338
Censored persons	5,437	5,437	5,437
-2*diff (LogL)	33,844	32,210	35,735

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).

Note: ** Effect significant at $p < 0.01$; * effect significant at $p < 0.05$; + effect significant at $p < 0.10$.

Changes across cohorts

As shown in table 2, gender and ethnic differences, as well as those related to the family of orientation, have diminished over time, when controlling for education. That suggests that the stratification of risks according to *ascribed* socio-demographic characteristics has declined over the past two decades, or, to put it differently, that the level of educational qualification has become more and more relevant as it is the most important information for employers to screen their job candidates (Brauns *et al.* 2001). Compared with the reference group of youths with lower tertiary education, the speed of school-to work transition has effectively worsened over time for those who got a lower diploma. On the other hand, whereas no significant difference appeared in the 1992 cohort between those with lower and higher tertiary degrees, this shifted for the two younger cohorts in that way that the transition turns out to take longer for those with the highest degrees.

Table 2

TRANSITION TO THE FIRST JOB AFTER LEAVING THE EDUCATIONAL SYSTEM, BY COHORT (PIECEWISE CONSTANT EXPONENTIAL MODELS)

	Cohort 1992		Cohort 1998		Cohort 2001	
	1	2	1	2	1	2
<i>Periods</i>						
up to 3 months	-1.33**	-1.44**	-0.92**	-1.00**	-0.57**	-0.64**
3 to 6 months	-1.93**	-2.01**	-1.51**	-1.54**	-1.15**	-1.19**
6 to 9 months	-2.19**	-2.26**	-1.90**	-1.92**	-1.68**	-1.71**
9 to 12 months	-2.43**	-2.50**	-2.16**	-2.17**	-1.99**	-2.02**
12 to 24 months	-2.50**	-2.56**	-2.43**	-2.42**	-2.37**	-2.39**
24 and more months	-3.34**	-3.38**	-2.82**	-2.80**	-2.93**	-2.93**
<i>Gender (Women = ref.)</i>						
Men	0.20**	0.17**	0.28**	0.24**	0.10**	0.08**
<i>Migrant background (No = ref.)</i>						
Yes	-0.16**	-0.17**	-0.13**	-0.10**	-0.08**	-0.08**
<i>Educational qualification</i>						
Elementary education (1ab)	-0.59**	-0.52**	-0.87**	-0.90**	-0.88**	-0.88**
Basic vocational education (1c)	-0.03	-0.09**	-0.28**	-0.54**	0.02	-0.04
Intermediate vocational education	-0.09**	-0.03	-0.44**	-0.44**	-0.41**	-0.40**
Intermediate general education (2bc)	-0.13**	-0.09**	-0.32**	-0.32**	-0.35**	-0.34**
<i>(Lower tertiary (3a) = ref.)</i>						
Higher tertiary (3b)	0.03	0.03	-0.21**	-0.20**	-0.27**	-0.28**
<i>Region (Île-de-France = ref.)</i>						
Parisian Basin		-0.11**		-0.10**		-0.04
North		-0.29**		-0.30**		-0.17**
East		0.09**		0.06*		0.06+
West		-0.11**		-0.02		-0.07*
South-West		-0.14**		-0.13**		-0.10**
Center-East		-0.02		-0.02		-0.04
Mediterranean		-0.14**		-0.23**		-0.11**
<i>Degree by apprenticeship (School = ref.)</i>						
		0.33**		0.49**		0.28**
<i>High parental occupational status</i>						
		0.04*		0.03		0.01
<i>Parental employer/self-employed status</i>						
		0.09**		0.06**		0.06*
<i>Previous job experiences</i>						
		0.28**		0.23**		0.20**
Events	22,827	22,827	20,588	20,588	13,486	13,486
Total persons	26,355	26,355	22,009	22,009	13,974	13,974
Censored persons	3,528	3,528	1,421	1,421	488	488
-2*diff (LogL)	10,870	11,692	12,667	13,660	6,487	6,718

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).

Note: ** Effect significant at $p < 0.01$; * effect significant at $p < 0.05$; + effect significant at $p < 0.10$.

Quality of the first job

We therefore observe an improving trend with regard to the rapidity of school-to-work transition. The median duration within the first job has also increased across cohorts: whereas it was 13 months for the 1992 school-leaver cohort, it raised up to 17 months for the 1998 cohort and up to 19 for the 2001 one. Working part-time in the first job has also diminished from 29 percent of the youths in the first cohort to 15 percent in the last one. On the contrary, other indicators reveal a more problematic integration on the labor market: in each cohort, the share of those with a fixed-term contract reach at least 60 percent and around 30 percent feel overqualified when they compare their competences and the requirements of their first job. For these indicators, table 3 presents detailed analyses of the determinants of quality of the first job.

Even if women are disadvantaged on both objective aspects of quality of the first job, the gender effect is considerably higher for the risk of part-time work than for the risk of getting a fixed-term contract. Migrant background has no substantial effect on any aspect, but social background enhances the circumstances: originating from a service class or employer/self-employed family significantly raises the probability of a permanent contract. However, this is again educational qualification that matters most. Generally speaking, the higher the educational level the lower the risk of working with a fixed-term contract or in a part-time job. A degree prepared by apprenticeship is also a positive and powerful asset for both aspects. Moreover, each one is also associated with contextual characteristics of the job such as firm size, branch or region: the latter variable again highlights that especially positive situations concern the Île-de-France and East regions. Finally, a longer duration of first job search (measured in months) that probably reveals a more difficult search is also associated with a worse job quality, i.e. with a higher probability of working part time or with a fixed-term contract.

Moving from objective indicators of the job quality to the subjective assessment of over-qualification reveals both differences and similarities as regards the effects of socio-demographic and contextual variables. Contrary to what we observed above, it is striking that men and youths with a migrant background, more often than women and children of natives, feel that they are employed below their own level of competence. It is also noticeable that all regional differences have vanished. People who work in very small firms feel overqualified less often than others and this is also the case for employees in the social sector compared to those working in other branches. The feeling of over-qualification generally peaks among youths with an intermediate general (secondary level) education. Again, apprenticeship has a positive influence, i.e. it protects against over-qualification, whereas an opposite effect characterizes those who had job experiences during their studies. Finally, class background and duration of first job search have effects similar to those exhibited on objective dimensions: an advantaged or self-employed class background protects against over-qualification while a longer search favors that feeling.

Changes across cohorts

Getting a fixed-term contract, working in a part-time job and feeling overqualified are three different indicators of a somewhat problematic integration on the labor market. Contrary to our hypotheses, table 3 demonstrates that, over our school-leaver cohorts, they have followed trends that do not correspond to a clearly worsening picture. The risk of working part time instead of full time in the first job is not very much pronounced in France among young labor market entrants and it markedly declined between the 1992 and 2001 cohorts, possibly as a consequence of the reducing working time legislation. Starting the employment career with a strong feeling of over-qualification was indeed more likely in the first two cohorts than in the last one. Only the likelihood of holding a precarious fixed-term contract instead of a permanent one has evolved in a more complex way as it reached a peak for the 1998 school-leaver cohort. When cohort dummies are replaced by the yearly average unemployment rate in the general population (at the time the person starts with his or her first job), positive, significant, but moderate coefficients are estimated, thereby suggesting that change in levels of indicators of first job quality are correlated with the economic cycle. Table 1 also reveals a similar result by showing that a higher unemployment rate in the general population slows down the school-to-work transition of young labor market entrants.

For the main indicators of first job quality, table 4 examines how the socio-demographic and contextual determinants have evolved between the two extreme cohorts. It is worth emphasizing that the advantage of young men over young women as regards the access to a permanent contract has increased over time, but this is also the same for the gap between the former and the latter as regards the feeling of over-qualification. Clear shifts also characterize the labor market chances of the different educational groups. First, the relative position of those without any tertiary education has worsened across cohorts for the risk of getting a precarious contract and change is especially substantial for those who only got elementary education. Second, although higher tertiary graduates are still better off in the most recent cohort, they have lost their clear lead over those with lower tertiary degrees: the gap between these groups for the risk of starting with a temporary contract has strongly reduced and the former group now feels overqualified significantly more often than the latter. Youths with higher tertiary qualifications therefore do not remain unaffected by societal and economic changes. Moreover, a degree prepared by apprenticeship has recently gained additional importance for holding a permanent contract. All these shifts must probably be understood as a consequence of the marked educational expansion in France at the tertiary level. Finally, regarding the changes that occurred within the branches it can be ascertained that, for the 1992 cohort, a fixed-term contract was much more likely in the social sector. That shifted for the 2001 cohort in that way that the risk is now higher in all of the other branches, except for that one of personal services.

Table 3
**FIXED-TERM CONTRACT, PART-TIME WORK AND SUBJECTIVE ASSESSMENT OF OVER-QUALIFICATION (EXCLUDING ALL THOSE WITH ELEMENTARY EDUCATION)
 IN THE FIRST JOB AFTER LEAVING THE EDUCATIONAL SYSTEM (LOGIT MODELS)**

	Fixed-term contract			Part-time work			Over-qualification		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Constant	0.88 **	0.08	0.78 **	-1.63 **	-2.34 **	-1.39 **	-0.65 **	-1.84 **	-1.08 **
Gender (Women = ref.)									
Men	-0.19 **	-0.20 **	-0.12 **	-1.13 **	-1.14 **	-0.74 **	0.24 **	0.23 **	0.14 **
Migrant background (No = ref.)									
Yes	0.01	0.01	0.04	0.09 **	0.05 +	0.09 **	0.29 **	0.28 **	0.25 **
Cohort (1998 = ref.)									
1992	-0.18 **		-0.21 **	0.49 **		0.57 **	0.12 **		-0.01
2001	-0.22 **		-0.24 **	-0.23 **		-0.32 **	-0.32 **		-0.29 **
Educational qualification									
Elementary education (1ab)	0.37 **	0.35 **	0.52 **	1.27 **	1.40 **	1.35 **	-0.66 **	-0.61 **	-0.51 **
Basic vocational education (1c)	-0.06 +	-0.08 *	0.34 **	0.74 **	0.85 **	0.91 **	-0.23 **	-0.17 **	-0.31 **
Intermediate vocational education (2a)	0.34 **	0.32 **	0.44 **	1.06 **	1.21 **	1.09 **	0.21 **	0.22 **	0.10 **
Intermediate general education (2bc)	0.23 **	0.24 **	0.33 **	0.88 **	0.91 **	0.92 **			
(Lower tertiary (3a) = ref.)									
Higher tertiary (3b)	-0.67 **	-0.67 **	-0.66 **	0.38 **	0.41 **	0.34 **	0.00	0.00	0.07 *
Yearly average unemployment rate		0.01 **			0.01 **			0.01 **	
Firm size (0-9 employees = ref.)									
10-49 employees			-0.03			-0.05 +			0.26 **
50-199 employees			0.14 **			-0.20 **			0.41 **
200-499 employees			0.29 **			-0.43 **			0.36 **
500 and more employees			-0.03			-0.91 **			0.11 **
Branch (Social services = ref.)									
Extractive			-0.34 **			-1.07 **			0.53 **
Transformative			-0.07 *			-1.41 **			0.56 **
Distributive services			-0.35 **			-0.52 **			0.73 **
Producer services			-0.36 **			-0.75 **			0.36 **
Personal services			-0.67 **			-0.11 **			0.66 **
Region (Île-de-France = ref.)									
Parisian Basin			0.35 **			0.08 +			-0.01
North			0.29 **			0.20 **			0.00
East			0.10 **			-0.13 **			-0.02
West			0.56 **			0.13 **			-0.01
South-West			0.33 **			0.21 **			-0.05
Center-East			0.30 **			0.11 *			-0.05
Mediterranean			0.30 **			0.20 **			0.04
Degree by apprenticeship (School = ref.)			-0.61 **			-0.37 **			-0.38 **
High parental occupational status			-0.18 **			-0.05			-0.16 **
Parental employer/self-employed status			-0.27 **			-0.05 +			-0.20 **
Previous job experiences			0.05 *			0.03 **			0.16 **
Duration of first job search			0.02 **			0.02 **			0.02 **
Number of cases	56,513	56,513	56,513	54,251	54,251	54,251	44,788	44,788	44,788
-2*diff (LogL)	7,368	7,328	9,447	22,615	21,954	25,846	4,396	4,274	5,796

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).
 Note: ** Effect significant at p < 0.01; * effect significant at p < 0.05; + effect significant at p < 0.10.

Table 4
**FIXED-TERM CONTRACT AND SUBJECTIVE ASSESSMENT OF OVER-QUALIFICATION (EXCLUDING ALL THOSE WITH ELEMENTARY EDUCATION)
 IN THE FIRST JOB AFTER LEAVING THE EDUCATIONAL SYSTEM, BY COHORT (LOGIT MODELS)**

	Fixed-term contract						Over-qualification									
	Cohort 1992		Cohort 2001		Cohort 1992		Cohort 2001		Cohort 1992		Cohort 2001					
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
Constant	0.73	**	0.95	**	0.43	**	0.12	+	-0.22	**	-0.68	**	-1.23	**	-1.80	**
Gender (Women = ref.)	-0.11	**	0.01	**	-0.26	**	-0.27	**	0.12	**	0.07	*	0.33	**	0.22	**
Men	-0.06		-0.03		0.07		0.11	*	0.26	**	0.19	**	0.36	**	0.34	**
Migrant background (No = ref.)																
Yes	0.22	**	0.29	**	0.67	**	0.78	**	-0.86	**	-0.67	**	-0.57	**	-0.50	**
Elementary education (1ab)	-0.12	*	0.25	**	0.30	**	0.49	**	-0.53	**	-0.52	**	0.13	**	-0.11	**
Basic vocational education (1c)	0.29	**	0.32	**	0.61	**	0.63	**	-0.05	**	-0.08	+	0.49	**	0.23	**
Intermediate vocational education (2a)	0.17	**	0.22	**	0.56	**	0.54	**	-	**	-	**	-	**	-	**
Intermediate general education (2bc)	-	**	-	**	-	**	-	**	-0.41	**	-0.27	**	0.27	**	0.30	**
(Lower tertiary (3a) = ref.)	-0.77	**	-0.93	**	-0.30	**	-0.29	**								
Higher tertiary (3b)																
Firm size (0-9 employees = ref.)																
10-49 employees			0.00				-0.17	**			0.15	**			0.38	**
50-199 employees			0.07				0.02	**			0.29	**			0.49	**
200-499 employees			0.33	**			-0.03	**			0.27	**			0.31	**
500 and more employees			-0.24	**			-0.27	**			-0.03	**			0.05	**
Branch (Social services = ref.)																
Extractive			-0.72	**			0.37	*			0.49	**			0.65	**
Transformative			-0.60	**			0.53	**			0.46	**			0.57	**
Distributive services			-0.81	**			0.31	**			0.73	**			0.75	**
Producer services			-0.50	**			0.07	**			0.40	**			0.25	**
Personal services			-0.92	**			-0.32	**			0.62	**			0.72	**
Region (Île de France = ref.)																
Parisian Basin			0.35	**			0.34	**			-0.06	**			0.05	**
North			0.31	**			0.26	**			-0.02	**			0.12	**
East			0.05	**			0.19	**			-0.13	*			0.14	+
West			0.51	**			0.59	**			-0.16	**			0.13	+
South-West			0.32	**			0.37	**			-0.03	**			0.02	**
Center-East			0.23	**			0.50	**			-0.12	+			0.11	+
Mediterranean			0.13	*			0.51	**			0.04	**			0.15	+
Degree by apprenticeship (School = ref.)			-0.49	**			-0.81	**			-0.33	**			-0.34	**
High parental occupational status			-0.13	**			-0.23	**			-0.17	**			-0.18	**
Parental employer/self-employed status			-0.35	**			-0.16	**			-0.26	**			-0.12	*
Previous job experiences			0.05	+			0.08	*			0.11	**			0.22	**
Duration of first job search			0.02	**			0.03	**			0.02	**			0.04	**
Number of cases	22,440		22,440		13,486		13,486		16,110		16,110		12,212		12,212	
-2*diff (LogL)	2,760		3,823		1,042		1,585		1,116		1,522		2,190		2,672	

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).

Note: ** Effect significant at p < 0.01; * effect significant at p < 0.05; + effect significant at p < 0.10.

5.2. Becoming established on the labor market

5.2.1. The risk of unemployment after the first job

To get an impression how young people in France manage to become established on the labor market, particularly what kind of difficulties they face in an insider-outsider labor market, we now investigate the phase after they have successfully entered the first job. We hypothesized that the early employment career is more and more characterized by a series of short-term contracts possibly punctuated by intervening spells of unemployment. The risk of unemployment is therefore our next analysis. Descriptive statistics show that the occurrence of unemployment after the first job has decreased from 29 percent in the 1992 cohort to 19 percent in the 1998 cohort, then 18 percent in the 2001 one (with, in the latter case, an observation window of only three years). Conversely, the proportion of youths who stay in their first job, or immediately switch to the next one has steadily increased from 51 percent to 67 and 74 percent respectively.

Table 5 shows the results of piecewise constant exponential models. If no other covariates are included into the model (model not shown), cohort estimates confirm that the 1998 and 2001 school-leaver cohorts face the lowest risk of unemployment after the first job. However, after controlling for educational qualification, gender and migrant background, the risk of unemployment is indeed higher in the 2001 cohort and, above all, in the 1992 cohort than in the 1998 one (model 1). This can be explained by the economic cycle as the covariate measuring the general unemployment rate at the beginning of the unemployment spell demonstrates that the risk of unemployment strongly rises when unemployment increases in the total population (model 2).

The analysis reveals that young men are much more protected against unemployment than women, and that youths with a migrant background lose "their freshly gained grounds" more often than others. Again, most affected by unemployment are youths with the lowest education while those with tertiary degrees (especially lower tertiary) are most protected. We also observe that youths who have accomplished basic vocational education are better protected than their schoolfellows that went through a general track. With regard to the regional stratification of risks again, unemployment is everywhere more probable than in Île-de-France and East. Finally, contextual characteristics of the first job also matter. Firm size is a significant factor for explaining unemployment risks: the larger the firm, the lower the risk of becoming unemployed after the first job. In accordance with our hypothesis, that suggests that a continuous employment career is more guaranteed within larger firms that are more able to function as internal labor markets. Not surprisingly, the occurrence of a fixed-term contract in the first job considerably raises the risk of unemployment thereafter while it declines with an increased duration of first job search.

Table 5
RISK OF UNEMPLOYMENT AFTER THE FIRST JOB SINCE THE EARLY 1990s (PIECEWISE CONSTANT EXPONENTIAL MODELS)

	1	2	3	4
<i>Periods</i>				
up to 3 months	-4.77**	-7.68**	-6.06**	-6.43**
3 to 6 months	-4.31**	-7.15**	-5.56**	-5.90**
6 to 9 months	-4.46**	-7.21**	-5.66**	-6.01**
9 to 12 months	-5.09**	-7.76**	-6.27**	-6.61**
12 to 24 months	-5.00**	-7.40**	-6.15**	-6.48**
24 and more months	-5.76**	-7.38**	-6.82**	-7.11**
<i>Gender (Women = ref.)</i>				
Men	-0.35**	-0.34**	-0.34**	-0.28**
<i>Migrant background (No = ref.)</i>				
Yes	0.17**	0.14**	0.16**	0.18**
<i>Cohort (1998 = ref.)</i>				
1992	0.39**		0.48**	0.48**
2001	0.10**		0.19**	0.27**
<i>Educational qualification</i>				
Elementary education (1ab)	0.86**	0.37**	0.64**	0.61**
Basic vocational education (1c)	0.28**	-0.03	0.14**	0.19**
Intermediate vocational education (2a)	0.56**	0.17**	0.36**	0.36**
Intermediate general education (2bc)	0.36**	0.08**	0.20**	0.20**
(Lower tertiary (3a) = ref.)	-	-	-	-
Higher tertiary (3b)	-0.04	-0.12**	0.13**	0.14**
<i>Yearly average unemployment rate</i>				
		0.33**		
<i>Firm size (0-9 employees = ref.)</i>				
10-49 employees			0.09**	0.07**
50-199 employees			-0.04+	-0.07**
200-499 employees			-0.13**	-0.15**
500 and more employees			-0.27**	-0.28**
<i>Branch (Social services = ref.)</i>				
Extractive			0.74**	0.75**
Transformative			0.41**	0.38**
Distributive services			0.39**	0.37**
Producer services			0.45**	0.41**
Personal services			0.55**	0.55**
Fixed-term contract			1.28**	1.22**
Part-time work			0.11**	0.05*
<i>Duration of first job search</i>				
				-0.17**
<i>Region (Île-de-France = ref.)</i>				
Parisian Basin				0.20**
North				0.26**
East				0.04
West				0.23**
South-West				0.22**
Center-East				0.17**
Mediterranean				0.20**
Events	12,962	12,962	12,962	12,962
Total persons	56,901	56,901	56,901	56,901
Censored persons	43,939	43,939	43,939	43,939
-2*diff (LogL)	5,509	22,310	9,798	11,176

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001).

Note: ** Effect significant at $p < 0.01$; * effect significant at $p < 0.05$; + effect significant at $p < 0.10$.

5.2.2. Upward and downward occupational mobility

Even if the risk of unemployment after the first job peaked in the very first cohort and remained below afterwards, the question still exists how and when youths are really established on the labor market. A continuous employment career consisting of a series of fixed-term contracts could have even the same negative effect than unemployment if no “real” establishment on the labor market proceeds after a certain time. We therefore need to have a closer look at job mobility and now investigate upward and downward occupational mobility, how it can be explained and in which way it is affected by initial job characteristics.

Descriptive statistics based on the three cohorts show that nearly one third of those who were successful in finding a first job stay employed in this job until the interview date while two thirds move to another employer at least once. Around 4 percent of young people do not get any second job after their first employment. Finally, among those in the 1992 and 1998 cohorts who had at least two jobs, around 35 percent realize an upward move in their early career, whereas about 15 percent experience a downward move in their occupational status, the rest being characterized by immobility or quasi-immobility.

Logit models displayed in table 6 compare the first job with the last one as regards occupational status for the 1992 and 1998 cohorts that provide us with a five-year observation window. Both upward and downward occupational mobility are more likely for young men than for women. As the former more often felt overqualified in their first job, this mismatch probably levels out, at least partly, in the further career because of the more frequent upward mobility. The results for the educational qualification variable very clearly illustrate that a successful employment career is strongly related to the educational level. First, even after controlling for occupational class, upward mobility is most likely for youths with a higher tertiary degree, then for those with a lower tertiary degree and those with intermediate general education. This is again the latter group that was most affected by over-qualification in the first job. As a consequence, the likelihood that these youths get an adequate job position in the future that fits better with their educational qualification seems to be reasonably high. Second, the same is true for downward occupational mobility: the lower the educational qualification the higher the risk for a downward move and this is again those who are the least qualified that are most exposed to occupational demotion.

Finally, we do not observe any systematic effect of the firm size on the occurrence of upward or downward mobility. On the contrary, part-time work and a fixed-term contract in the first job seem to promote both events, but much more clearly a downward move than an upward one. For youths who experienced these situations in their first job, downward mobility may often be the only alternative to unemployment.

Table 6

UPWARD AND DOWNWARD OCCUPATIONAL MOBILITY: COMPARISON BETWEEN THE FIRST AND THE LAST JOB OVER FIVE YEARS (LOGIT MODELS)

	Upward occupational mobility						Downward occupational mobility					
	1992			1998			1992			1998		
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
Constant	-3.42 **	-4.08 **	-1.96 **	-2.67 **	-2.40 **	-1.59 **	-0.37	-2.31 **				
Gender (Women = ref.)												
Men	0.30 **	0.29 **	0.30 **	0.33 **	0.06	0.14 *	0.21 **	0.29 **				
Migrant background (No = ref.)												
Yes	-0.08	-0.10	0.13 *	0.11 +	0.03	0.06	0.06	0.07				
Educational qualification												
Elementary education (1ab)	-1.27 **	-1.30 **	-1.44 **	-1.42 **	1.28 **	1.20 **	1.48 **	1.40 **				
Basic vocational education (1c)	-1.24 **	-1.28 **	-1.18 **	-1.16 **	0.76 **	0.74 **	1.12 **	1.07 **				
Intermediate vocational education (2a)	-0.87 **	-0.93 **	-1.04 **	-1.03 **	0.98 **	0.91 **	1.30 **	1.25 **				
Intermediate general education (2bc)	-0.44 **	-0.48 **	-0.40 **	-0.40 **	0.76 **	0.72 **	0.95 **	0.91 **				
(Lower tertiary (3a) = ref.)												
Higher tertiary (3b)	0.91 **	0.90 **	0.87 **	0.91 **	-0.66 **	-0.67 **	-0.17	-0.13				
Occupational class (Upper service (I) = ref.)												
Lower service (II)	2.50 **	2.50 **	1.04 **	0.95 **	0.31 **	0.18	-0.27 *	-0.32 **				
Routine non-manual employees (IIIa)	3.62 **	3.71 **	2.18 **	2.17 **	0.14	0.04	-0.03	-0.20				
Lower-grade routine non-manual employees (IIIb)	5.02 **	5.06 **	4.00 **	3.93 **	-0.73 **	-0.82 **	-0.66 **	-0.91 **				
Small proprietors, self-employed, farmers (IVabc)	2.38 **	2.77 **	1.61 **	1.83 **	-0.20	0.27	0.98 **	1.10 **				
Supervisors, skilled manual workers (V-VI)	3.50 **	3.62 **	2.21 **	2.20 **	-0.56 **	-0.56 **	-0.40 **	-0.51 **				
Semi- and unskilled manual workers, agricultural workers (VIIab)	5.15 **	5.35 **	3.98 **	4.01 **	-1.82 **	-1.82 **	-1.56 **	-1.77 **				
Firm size (0-9 employees = ref.)												
10-49 employees		0.05		0.01		0.12		-0.02				
50-199 employees		0.05		0.04		0.09		-0.08				
200-499 employees		0.20 *		-0.02		0.12		-0.09				
500 and more employees		0.09		-0.19 *		0.07		-0.11				
Branch (Social services = ref.)												
Extractive	-0.54 **	-0.40 **		-0.40 **		-0.37 *		-0.08				
Transformative	-0.30 **	-0.11 **		-0.11 **		-0.21 **		0.24 **				
Distributive services	-0.27 **	-0.32 **		-0.32 **		-0.17 +		0.48 **				
Producer services	-0.32 **	-0.29 **		-0.29 **		0.00		0.22 *				
Personal services	-0.05	-0.05		-0.05		-0.03		0.33 **				
Region (Île-de-France = ref.)												
Parisian Basin		-0.10		-0.09		0.11		0.37 **				
North		-0.18 *		-0.14		0.12		0.25 +				
East		-0.15 +		-0.14		0.21 *		0.38 **				
West		-0.08		-0.25 **		0.18 +		0.30 **				
South-West		-0.06		-0.12		0.20 +		0.20 +				
Center-East		-0.05		-0.21 *		0.05		0.42 **				
Mediterranean		0.04		-0.20 +		0.04		0.33 **				
Yearly average unemployment rate	-0.01		-0.01 **		0.01 +		-0.01 **					
Fixed-term contract in the first job	0.05			0.17 **		0.31 **		0.38 **				
Part-time work in the first job	0.12 *			0.10 +		0.16 **		0.38 **				
Duration of first job search	-0.02 **			-0.01 **		0.01		0.02 **				
Number of cases	12,844	12,844	12,063	12,063	10,270	10,270	9,045	9,045				
-2*diff (LogL)	3,276	3,364	3,246	3,296	3,408	3,492	3,240	3,352				

Source: Own calculations based on the CEREQ Generation Surveys (1992, 1998, 2001). Note: ** Effect significant at p < 0.01; * effect significant at p < 0.05; + effect significant at p < 0.10.

Conclusions

The aim of this contribution was to analyze how young people in France have been affected by economic changes and the implementation of flexibilization measures at their labor market entry and in their early career over the past two decades.

The results show that entering the labor market has become easier across cohorts, what is very much related to the economic cycle that ameliorated at the end of the 1990s and the beginning of the new millennium. In general, finding a first job within a relatively short time is not the main problem in France. What turns out to be more complicated is to find an adequate and secure job position. Although a stratification of risks with regard to gender and ethnic characteristics can be ascertained, it is primarily education that matters. Educational qualification remains the most important passport for a smooth labor market entry and even a successful establishment process in the early career.

But in times when unemployment is high, also the chances for the best qualified youths decline in relation to other educational groups. Beyond this, educational expansion leads to an oversupply of higher qualified people, so that being overqualified with regard to the job requirements is a reality that a substantial fraction of youths face within their first job. However, this mismatch seems to be leveled out in the further employment career, because the best qualified groups experience upward mobility most. Starting with a fixed-term contract becomes likewise rather common for all youths, even though the best qualified are comparatively less affected.

Youths with the lowest educational qualifications however face ever increasing difficulties both at labor market entry and in the early career. Finding a first job takes them a longer time and the initial job characteristics they often encounter do not provide them with the best starting conditions. They are also more affected by unemployment thereafter. Finally, this group faces the highest risk of downward occupational mobility in the early career.

Youths who prepared their degree by apprenticeship seem to be in a particularly favorable position. Their chances of a relatively smooth labor market entry have even improved across cohorts. The fact that they profit from their acquired practical and professional skills, and that they were trained in close relationship to firms, gives them a competitive edge. This may be interpreted as a success of the vocational training reform.

To summarize, although some rise in destabilization at labor market entry and in the early career can be ascertained in France over the past two decades, these changes are more dependent on the levels of unemployment and characteristics of the economic cycle than on labor market flexibilization *per se*. The extent to which flexibilization measures were introduced in the institutional system is still comparatively low in France. The shifts that occurred on the labor market are therefore more characterized by path dependencies than by deregulation and destabilization.

REFERENCES

Allmendinger, J. (1989) "Educational systems and labour market outcomes." *European Sociological Review*, 5: 231-250.

Béduwé, C. and Giret, J.-F. (2001) "Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle ? Application aux données de l'enquête 'Génération 92'." *Formation Emploi*, 73: 31-52.

Blossfeld, H.-P. and Rohwer, G. (2002) *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*, 2nd edn, London: Lawrence Erlbaum Associates.

Bonnal, L., Clément, D. and Mendes, S. (2004) "L'accès au premier emploi au cours des années 1990 : le cas des apprentis et des lycéens." *Économie et Statistique*, 378-379: 35-53.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002) "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?" *The Economic Journal*, 112: F189-F213.

- Brauns, H. (1999) "Vocational education in Germany and France." *International Journal of Sociology*, 28: 57-98.
- Brauns, H., Gangl, M. and Scherer, S. (2001) "Education and unemployment: patterns of labour market entry in France, the United Kingdom and West Germany" in D. F. Hannan *et al.* (eds) *A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe*, TSER project.
- Brauns, H. and Steinmann, S. (1999) "Educational reform in France, West-Germany and the United Kingdom: updating the CASMIN educational classification." *ZUMA-Nachrichten*, 44: 7-45.
- Bruno, C. and Cazes, S. (1998) "French youth unemployment: an overview." *ILO Employment and Training Papers*, 23.
- Céreq (2002) "Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98". <http://www.cereq.fr/cereq/ecolefinie/sommaire.htm>
- Céreq (2005) "Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001". <http://www.cereq.fr/pdf/QEEF2001.pdf>
- Chambaz, C., Maurin, É. and Torelli, C. (1998) "L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions." *Revue française de sociologie*, 39: 177-226.
- DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, É. and Tählin, M. (2001) "Institutional determinants of employment chances. The structure of unemployment in France and Sweden." *European Sociological Review*, 17: 233-254.
- Durier, S. and Poulet-Coulibando, P. (2004) "Formation initiale, orientations et diplômes de 1985 à 2002." *Économie et Statistique*, 378-379: 15-33.
- Épiphane, D., Giret, J.-F., Hallier, P., Lopez, A. and Sigot, J.-C. (2001) "Génération 98. À qui a profité l'embellie économique ?" *Céreq Bref*, 181. <http://www.cereq.fr/cereq/b181.pdf>
- Erikson, R. and Goldthorpe, J. H. (1992) *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. and Regini, M. (eds.) (2000) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford: Oxford University Press.
- Fondeur, Y. and Minni, C. (2005) "L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail." *Économie et Statistique*, 378-379: 85-104.
- Fougère, D., Kramarz, F. and Magnac, T. (2000) "Youth employment policies in France." *European Economic Review*, 44: 928-942.
- Giret, J.-F. and Lopez A. (2005) "Les politiques publiques au cœur des trajectoires des jeunes." *Travail et Emploi*, 101: 31-43.
- Goux, D. and Maurin, É. (1998) "From education to first job: the French case" in Y. Shavit and W. Müller (eds.) *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press.
- Jamet, S. (2006) "Improving labour market performance in France." *OECD Economics Department Working Papers*, 504.
- Lopez, A. (2004) "Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active." *Économie et Statistique*, 378-379: 105-128.
- Malo, M. A., Toharia, L. and Gautié, J. (2000) "France: the deregulation that never existed" in G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.) *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford: Oxford University Press.

Marchal, N., Molinari-Perrier, M. and Sigot, J.-C. (2004) "Génération 2001. S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade." *Céreq Bref*, 214. <http://www.cereq.fr/pdf/b214.pdf>

Martin, J. P. (2000) "What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences." *OECD Economic Studies*, 30.

Martinelli, D., Simon-Zarca, G. and Werquin, P. (1999) "Génération 92 : profil, parcours et emplois en 1997." *Céreq Bref*, 149. <http://www.cereq.fr/cereq/gene92/b149.pdf>

Maurice, M., Sellier, F. and Silvestre, J.-J. (1986) *The Social Foundations of Industrial Power. A Comparison of France and Germany*, Cambridge: MIT Press.

Müller, W. and Gangl, M. (eds.) (2003) *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.

Nauze-Fichet, E. and Tomasini, M. (2002) "Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement." *Économie et Statistique*, 354: 21-48.

Shavit, Y. and Müller, W. (eds.) (1998) *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press.

Singelmann, J. (1978) *From Agriculture to Services: The Transformation of Industrial Employment*, Beverly Hills: Sage.

Une analyse de la diversité des itinéraires professionnels en début de carrière

Jean-François Giret et Patrick Rousset*

L'entrée des jeunes dans la vie active est généralement considérée comme une période de changements fréquents de situations professionnelles. La fin des études, les phases de recherche d'emploi plus ou moins actives, le passage par des emplois d'attente ou la poursuite des petits boulots obtenus durant les études sont autant de situations transitoires qui peuvent perdurer en début de vie active. Se pose naturellement la question de l'accès à une position stabilisée, qui marque le début d'une période plus stable dans la carrière (Vernières 1993 ; Vincens 1997 ; Giret 2000). Les frontières entre ces états et leur chronologie dans des trajectoires professionnelles de plus en plus instables rendent néanmoins complexes l'analyse de ces premières années dans la vie active. Depuis le début des années 80, les enquêtes du Céreq ont montré que les jeunes ont été de plus en plus touchés à leur sortie du système éducatif par des épisodes de chômage et d'emplois à durée limitée. Cette instabilité en début de vie active s'est accentuée ces dernières années : les jeunes touchés par le ralentissement économique après 2002 ont eu plus de difficultés à trouver ou à retrouver un emploi (Marchal *et alii* 2004 ; Givord 2006). Mais ces difficultés varient sensiblement selon le niveau d'études : les jeunes sans diplôme, plus exposés aux retournements de la conjoncture, sont généralement les plus touchés par l'instabilité des emplois, même après sept années passées sur le marché du travail (Couppié *et alii* 2006).

Au-delà des résultats plus ou moins ponctuels des différentes enquêtes, la production de données longitudinales pour étudier l'insertion a ouvert la voie à une abondante littérature sur l'analyse statistique des parcours d'entrée dans la vie active. De nombreux travaux se sont notamment attachés à étudier et à classer les itinéraires individuels des jeunes sortants du système éducatif pour repérer les principaux modes d'entrée dans la vie active. Les calendriers professionnels contenus dans les enquêtes du Céreq ont permis de développer différentes méthodes basées sur des typologies de parcours (Espinasse et Giret 1996 ; Fenelon *et alii* 1997). L'objectif de notre travail est de proposer une typologie d'itinéraires professionnels pour une génération de jeunes sortis en 1998 du système éducatif et interrogés en 2001, 2003 et 2005 et d'en analyser les principaux déterminants. Pour construire la typologie, nous utilisons dans ce papier une distance entre les différents états sur le marché du travail basée sur les transitions entre les situations professionnelles. Nous reprenons ensuite la classification des cartes d'auto-organisation (Kohonen 1995 ; Rousset *et alii* 2005). L'enjeu est d'essayer de mieux identifier les différents parcours professionnels en insistant sur la plus ou moins grande proximité entre certaines situations sur le marché du travail. Il s'agit notamment de faire apparaître de véritables points de rupture dans les trajectoires : on peut penser que toutes les transitions n'ont pas la même signification pour l'employabilité d'un individu et que de plus, les mêmes transitions peuvent avoir un effet différent en tout début de vie active ou sept années après la sortie du système éducatif. Après avoir présenté la méthode et ses principaux résultats dans la première partie de notre papier, nous essayerons d'identifier dans la seconde partie, les caractéristiques individuelles qui ont joué un rôle déterminant dans la sécurisation des parcours, que les jeunes aient accédé ou non à un emploi à durée indéterminée. Nous nous interrogerons également sur les caractéristiques des jeunes qui ont perdu leur emploi dans les premières années de vie active et qui n'ont pas réussi à se stabiliser par la suite. Il s'agira notamment de savoir pourquoi leur formation et leurs premières expériences professionnelles ont-elles été insuffisantes pour sécuriser leur parcours professionnel.

1. L'analyse statistique des calendriers professionnels pour étudier l'insertion professionnelle

Les calendriers professionnels dans les enquêtes de cheminement du Céreq ou dans des dispositifs de même type fournissent une information très détaillée sur les modes d'entrée dans la vie active. De nombreux travaux ont proposé des méthodes statistiques pour réduire cette information en essayant de regrouper et de classer l'ensemble des parcours individuels en un certain nombre de trajectoires représentatives. Ces

* Jean-François Giret et Patrick Rousset, Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02, giret@cereq.fr, rousset@cereq.fr

trajectoires représentent généralement un itinéraire moyen d'insertion emprunté par une partie des individus de la cohorte. Si certains de ces travaux se sont intéressés à l'analyse lexicale pour identifier des régularités dans les parcours (Houzel et Levailant 1994 ; Jalaudin et Moreau 1995), la majorité a plutôt cherché à travailler sur des distances entre les trajectoires individuelles (Degenne, Lebaux et Mounier 1994 ; Espinasse 1994 ; Bédoué, Dauty et Espinasse 1995 ; Tahar 1998 ; Grelet 2002...). Ces travaux ont mis en évidence une forte hétérogénéité des parcours en début de vie active tout en montrant le poids important de l'emploi et notamment de l'emploi stable dans la construction de ces trajectoires. Cependant, la mise en perspective des différentes méthodes utilisées montre également une forte sensibilité des résultats aux options méthodologiques prises dans ces travaux : le choix de la nomenclature des situations professionnelles, la longueur et à la temporalité de la période d'observation, la définition de distance entre les situations, le choix de la méthode de classification... Nous proposons ici une nouvelle distance entre les parcours et d'utiliser pour la classification des cartes d'auto-organisation afin de faire ressortir les phénomènes de transitions entre différents types d'emploi sur le marché du travail. Ces dernières sont délicates à mettre en évidence car leur fréquence varie dans le temps : certaines se font à une date plus ou moins précise quand d'autres sont diluées tout au long des premières années de vie active. La distance choisie prend en considération la non-équidistance entre les situations professionnelles, tout en tenant compte de l'évolution au cours du temps.

1.1. Une méthode basée sur la fréquence de passage entre les situations professionnelle et sur les cartes d'auto-organisation

Dans les bases de données longitudinales, l'ordre des variables donnent des informations sur l'évolution dans le temps d'une même grandeur. Dès lors qu'elle n'intègre pas l'évolution temporelle dans son modèle, la méthode d'analyse statistique perd une partie de l'information contenue dans cette base de donnée. On peut noter que dans le cas le plus commun d'une certaine continuité ou stabilité dans le temps, les variables contiguës dans la base ont une forte corrélation. Cette propriété permet aux solutions des analyses de données classiques qui travaillent à partir de la corrélation en ignorant le suivi temporel de posséder aussi une continuité temporelle. Néanmoins, une partie de l'information liée au temps peut être perdue : par exemple des corrélations à brèves ou longues échéances, en début ou en fin de période, qui se maintiennent dans le temps ou sont précisément datées n'ont pas la même signification.

Dans l'étude des parcours professionnels, l'information est en général qualitative et fournit l'état sur p positions de l'individu au cours du temps, par exemple la situation professionnelle de l'individu au cours du temps. Se pose alors le problème du biais lié au codage : deux états ne peuvent être codés qu'identiques ou différents quel que soit leur degré de similarité. Or, on peut penser par exemple dans le cas des parcours professionnels que certains états sont plus proches que d'autres : si l'on s'intéresse à l'employabilité des individus, le contrat à durée déterminée est plus proche du contrat à durée indéterminée que de l'inactivité. Cependant, cette proximité peut évoluer dans le temps : sept années après la sortie du système, le rôle « insérant » d'un contrat à durée déterminée risque de diminuer. L'utilisation et le maintien dans ce type de contrat qui peut correspondre à un moment d'apprentissage réciproque pour l'employeur et l'employé sur la qualité de leur appariement en début de trajectoire perd de son utilité lorsque les jeunes ont près des sept ans d'expérience professionnelle. La récurrence ou le maintien en CDD correspond davantage à des modes de gestion de la main-d'œuvre de certains employeurs, ce qui a pour conséquence de rendre moins probable des transitions du CDD au CDI. De plus, pour les employeurs potentiels, le maintien en CDD en milieu de carrière peut également être considéré comme un signal potentiel d'instabilité du jeune. Cette notion de proximité entre des situations professionnelles repose donc sur des hypothèses. Cependant, supposer que ces situations professionnelles sont équidistantes revient à faire une autre hypothèse sur la réalité du marché du travail.

Nous proposons une méthode de recomposition de l'information pour introduire des proximités entre les états, via leur évolution à plus ou moins long terme, en prenant en compte des effets de délais ou d'inertie dans le temps. Cette méthode permet ainsi de distinguer à priori le passé du futur ou le futur proche d'un futur plus éloigné. Le principe consiste à déterminer les distances entre tous les couples (états, temps) appelés *situations* en considérant les transitions les plus probables pour leur futur proche. Autrement dit, à un moment donné du temps, une situation professionnelle sera considérée comme proche d'une autre, si un nombre important d'individus passe dans un futur proche de l'une à l'autre. La matrice de distances nous permet de travailler dans l'espace des situations dont les axes principaux (définis par l'analyse en composantes principales) peuvent être considérés comme *les événements principaux*. Le détail de la procédure de calcul est décrit dans le paragraphe ci-après. Le terme événement traduit à la fois une

évolution localisée dans le temps et dans la durée de la position sur le panel des états. D'un point de vue mathématique, dès lors qu'elles sont décrites dans l'espace des événements principaux, les trajectoires appartiennent à un espace euclidien. Toute méthode d'analyse de données quantitatives est alors envisageable, en particulier une typologie à partir des nuées dynamiques ou de leur généralisation par les cartes d'auto-organisation. Cette dernière méthode regroupe les observations en classes tout en respectant la topologie de l'espace des observations. La proximité de deux classes est indiquée grâce à un système de représentation logique associé, appelé carte. Il consiste en un réseau d'unités représentant chacune une classe. La proximité des classes dans l'espace des données se traduit directement de la proximité des unités sur ce réseau. La figure 1 représente l'exemple d'une carte de dimension 2 appelée grille où les voisins de l'unité sont les unités grisées en foncé et en clair respectivement aux rayons 1 et 2. Les unités de la carte peuvent être utilisées comme fenêtres graphiques pour représenter les caractéristiques de la classe. Nous y présenterons des chronogrammes qui permettent de visualiser les principales caractéristiques de chaque parcours. Ce système de représentation rapproche par leur proximité sur la carte, des parcours similaires mais différenciés par un décalage temporel. De plus, les cartes d'auto-organisation (Kohonen 1995 ; Cottrell, Fort et Pagès 1998), permettent de travailler avec un grand nombre de classes et donc de faire émerger les phénomènes moins fréquents (Blayo et Demartines 1991 ; Rousset, Guinot et Vero 2005 ; Rousset et Guinot 2003).

Définition de la distance entre deux situations

Nous proposons ici une distance entre deux situations qui se base sur l'univers des transitions probables entre ces deux situations. L'univers des transitions probables d'une situation S sur les n périodes mensuelles est définie par un vecteur de dimension $p \times n$ (où p désigne le nombre d'états). Ses composantes $P_s^{s'}$ mesurent, par la formule (1), la probabilité empirique pour un individu i d'être dans la situation S' conditionnellement à être en S au présent. L'influence calculée décroît avec le temps suivant le paramètre β choisi (ici l'inverse de l'intervalle de temps entre deux transitions) et elle est nulle pour le passé par choix de l'approche. Enfin, le vecteur est normalisé par α pour devenir un profil (la somme des lignes devient ainsi constante). La distance entre deux situations est donc définie comme la distance du χ^2 entre leurs deux profils. Entre autres propriétés, elle répond ainsi au principe d'équivalence distributionnelle.

$$P_{S=(s,t)}^{S'=(s',t')} = 1_{t < t'} \beta(t) \times \alpha(t) \frac{\sum_i 1_{s_i} 1_{s'_i}}{\sum_i 1_{s_i}}, \text{ où } \alpha(t) = \frac{1}{\sum_{t'} 1_{t' < t}} \text{ et } \beta(t) = \frac{1}{t' - t + 1} \quad (1)$$

Les travaux de J.-P. Benzécri (1973) permettent de déduire de cette matrice des distances la matrice des produits scalaires Δ entre les vecteurs GS positionnant les situations S par rapport à leur centre de gravité G . Les vecteurs propres de la matrice Δ définissent les événements principaux.

$$\Delta_s^{s'} = GS^j . GS^{j'} = -\frac{1}{2} [d^{jj'} - d^{j \cdot} - d^{\cdot j'} + d^{\cdot \cdot}] \quad (2),$$

où d mesure le carré de la distance de la situation S à la situation S' .

Le traditionnel codage binaire (3) de la trajectoire T_i est en fait équivalent à un codage linéaire à partir des situations (4), les situations se définissant par transformations linéaires à partir des événements principaux.

$$T_i = \underbrace{(0, \dots, 0, 1, 0, \dots, 0, 0, \dots, 0, 1, 0, \dots, 0, \dots, 0, \dots, 0, 1, 0, \dots, 0)}_{\substack{\text{temps}=1 \\ 9 \text{ positions} \\ \text{temps}=88}} \quad (3)$$

$$T_i = \sum_{S=(s,t)} \alpha_{(S)} \underbrace{(0, \dots, 0, 1, 0, \dots, 0)}_{\text{position: } s \cdot t} \quad (4)$$

La trajectoire peut également s'écrire comme transformation linéaire des événements principaux E (équation 5).

$$T_i = \sum_S \alpha_S \left(\sum_e \beta_e^S E_e \right) = \sum_e \gamma_e E_e \quad (5)$$

Figure 1
EXEMPLE DE CARTE D'AUTO-ORGANISATION

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	32	33	34	35
36	37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48	49

Légende : les unités voisines de la classe 24 gris foncé au rayon 1 sont les unités bleues/gris foncé (16, 17, 18, 23, 24, 25, 30, 31 et 32), au rayon 2 s'ajoutent celles grisées en jaune/clair (8, 9, 10, 11, 12, 15, 19, 22, 26, 29, 33, 36, 37, 38, 39 et 40). Les individus associés à des classes voisines sont proches dans l'espace des données. Les individus des classes 24 et 25 présentent donc des trajectoires professionnelles avec de grandes similitudes.

1.2. Une typologie des trajectoires professionnelles des 7 premières années de vie active de la Génération 98

L'enquête Génération 98 du Céreq permet d'analyser les cheminements professionnels des 7 premières années de vie active d'une cohorte d'individus sortis de formation initiale en 1998. L'échantillon interrogé, environ 16 000 jeunes en 2005, est représentatif des 750 000 individus jeunes sortis du système éducatif cette année-là. Ces jeunes ont été interrogés en mars 2001, en mars 2003, et novembre 2005. Le questionnaire a été conçu pour permettre aux jeunes interrogés de décrire, mois par mois, à partir d'un calendrier professionnel toutes les situations qu'ils ont traversées entre leur sortie du système éducatif et la date de l'enquête (emploi, chômage, inactivité, service national, formations ou reprise d'étude). Des informations sur les caractéristiques de l'emploi comme le salaire ou la profession peuvent être également intégrées dans ce calendrier. Le calendrier professionnel retenu détaille les situations d'emploi en y intégrant notamment une nomenclature agrégée des contrats de travail : contrat à durée indéterminée ou fonctionnaires, contrat à durée déterminée, emploi aidé en alternance, autres emplois aidés (dont emploi-jeunes), intérim. Après avoir écarté les 6 premiers mois d'observation où la majorité de la cohorte est encore en études, l'observation porte sur une durée de 88 mois.

On établit une typologie des parcours à partir des cartes d'auto-organisation. Le réseau choisi est une grille 10x10. La carte 1 représente la solution de l'algorithme, les différentes classes y sont organisées par voisinage de sorte que deux types voisins sur la carte le sont dans l'espace des données. Chaque case est associée à une classe, elle est utilisée comme une fenêtre dans laquelle est représenté le chronogramme de la classe. Le chronogramme fournit pour chaque mois la part de chaque situation professionnelle dans la classe. Ce type de représentation donne une bonne idée de l'évolution dans le temps du profil de la classe. Par contre, il masque le nombre de transitions individuelles en donnant l'image d'une évolution systématique et régulière.

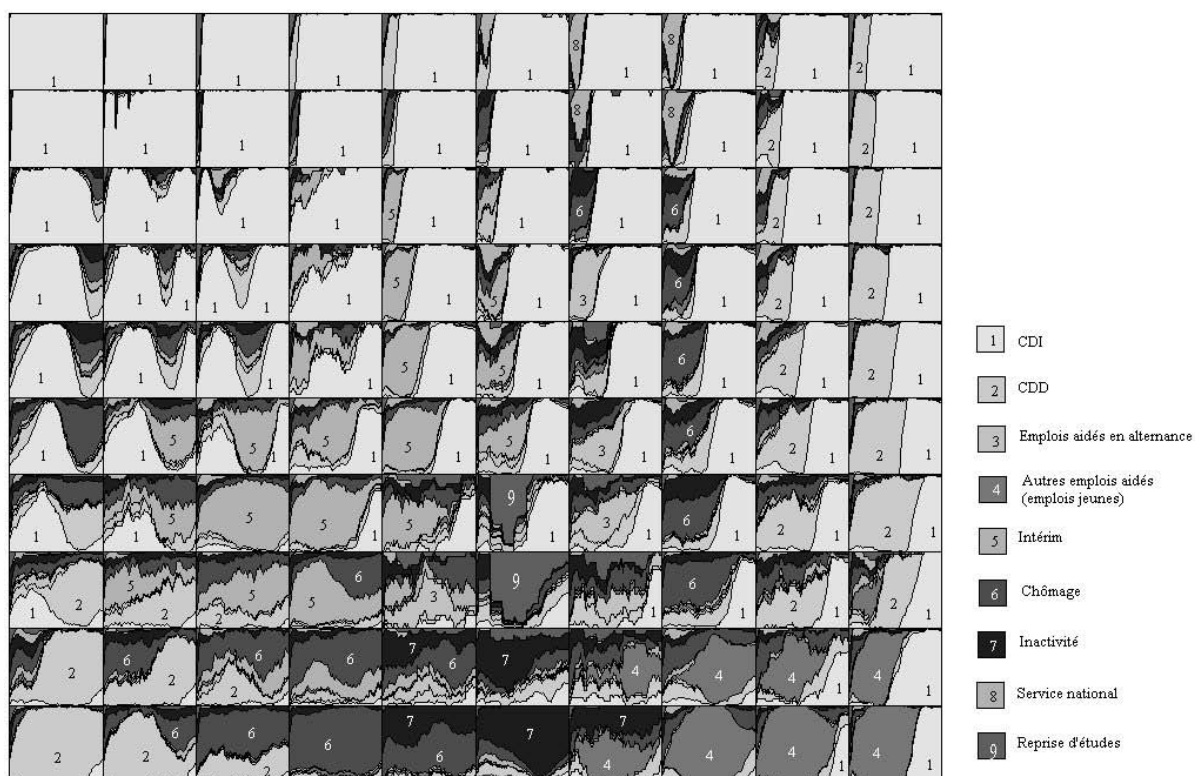
La carte de Kohonen permet d'avoir une vision relativement synthétique des différents itinéraires types qui caractérisent les 7 premières années de vie professionnelle. Elle fait également apparaître le voisinage entre les différents parcours. Globalement, la carte est dominée par des trajectoires de stabilisation dans des emplois à durée illimitée (contrat à durée indéterminée, fonctionnaires et indépendants). C'est notamment le cas pour la partie nord de la carte, où l'accès à un emploi stable se fait rapidement au cours des premières années de vie active. Dans la partie ouest de la carte, principalement dans les trois premières colonnes des deux premières lignes, l'accès à ce type d'emploi est immédiat et définitif. Progressivement, lorsque l'on se déplace vers la partie est de la carte, une période transitoire apparaît en début de trajectoire, dominée par le service militaire ou des emplois à durée déterminée. La partie sud de la carte s'oppose à la partie nord si l'on regarde les difficultés que les jeunes ont eues pour se stabiliser. Dans la partie est de la carte,

L'opposition nord/sud se cristallise entre contrats à durée illimitée et contrats à durée limitée, bien que dans la première comme dans la dernière ligne de la première colonne, les jeunes se maintiennent en emploi. Dans la partie ouest de la carte, la dernière colonne oppose des épisodes très courts de contrats à durée limitée au passage en début de vie active par une longue période d'emploi(s) à durée limitée avant d'accéder à un contrat plus stable. Dans les dernières lignes, les emplois jeunes ont remplacé les contrats à durée déterminée. Au centre de la partie sur de la carte, les trajectoires sont nettement plus problématiques du point de vue de l'emploi. Les situations d'emploi sont dominées par les situations de chômage et d'inactivité. Il semble que les jeunes aient dans ces parcours de réelles difficultés à accéder à l'emploi et à s'y maintenir, sauf dans des formes particulières d'emplois (emplois aidés) ou intérim. La partie centrale de la carte est plus contrastée mais révèle également une forte instabilité des parcours d'insertion. Les trajectoires sont notamment dominées par de longues périodes d'intérim, qui peuvent perdurer tout au long de la période d'observation. Enfin, dans la partie ouest de la carte, à partir de la troisième ligne, des jeunes qui ont obtenu rapidement un emploi à durée indéterminée connaissent une rupture dans leur stabilisation professionnelle. La majorité d'entre eux se retrouve au chômage ou en inactivité après avoir perdu cet emploi

Une classification ascendante hiérarchique (CAH) nous permet de regrouper ces trajectoires en un nombre plus réduit de parcours-types (tableau 1)¹. Les trajectoires d'accès rapide et définitif à l'emploi qui dominaient sur la carte sont également les plus nombreuses : 46 % des jeunes sortis en 1998 du système éducatif ont accédé rapidement à un contrat à durée illimitée et sont restés sur ce type de contrat tout au long de leurs sept premières années de vie active. Cette stabilité ne veut cependant pas dire une absence de mobilité professionnelle : la majorité de ces jeunes a néanmoins connu plus de deux employeurs. Un second groupe de trajectoires, qui regroupent un peu moins de 8 % de la cohorte, correspond à des jeunes qui ont perdu le CDI alors qu'ils y avaient accédé en début de trajectoire. Un troisième groupe de trajectoires, représentant 10 % de la cohorte, se caractérise par une stabilisation plus lente, généralement après deux ou trois années d'une situation plus transitoire, caractérisée par des contrats à durée déterminée. Le 4^e type de parcours, qui regroupe 5,5 % des jeunes, est dominé par une période d'intérim qui peut durer plus de cinq ans. Le cinquième groupe, rassemblant 10 % des jeunes, est assez proche du 3^e, mais la période de transition est beaucoup plus instable, avec notamment des périodes de chômage et d'inactivité plus nombreuses. Dans un sixième groupe, représentant environ 6 % de la génération, les parcours se caractérisent par de longues périodes d'emplois à durée limitée. Dans un septième groupe, un peu moins de 10 % des jeunes se trouvent dans des trajectoires de non-emploi. Ces jeunes ne sont pas totalement exclus de l'emploi puisqu'ils ont connu pour la majorité d'entre eux deux employeurs différents. Ils ont cependant connu plus de 40 mois de chômage et 35 mois d'inactivité au cours de leurs sept premières années de vie actives. Enfin, environ 5 % passent par des dispositifs de la politique de l'emploi, principalement des emplois jeunes, puis obtiennent rapidement un emploi à durée indéterminée.

¹ La carte présentant le regroupement des classes par la CAH est donnée en annexe.

Carte 1
LES TRAJECTOIRES-TYPES DES 7 PREMIÈRES ANNÉES DE LA GÉNÉRATION 98



Légende : chaque cellule correspond au chronogramme d'une trajectoire-type où est décrite la situation mensuelle de l'ensemble des individus appartenant à la trajectoire. Les emplois à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires, indépendants) sont en 1, les contrats à durée déterminée en 2, les emplois aidés en alternance en 3, les autres emplois aidés (dont emploi-jeunes) en 4, l'intérim en 5, le chômage en 6, l'inactivité en 7, le service national en 8, les reprises d'études en 9.

Tableau 1
REGROUPEMENT DES TRAJECTOIRES-TYPES EN HUIT PARCOURS (CAH)

	Nombre de jeunes	Poids de la trajectoire dans la Génération	Nombre médian d'employeurs
Accès rapide et définitif à l'emploi stable	341 181	46,0 %	2
Décrochage du CDI	57 062	7,7 %	3
Stabilisation après une période de transition	74 957	10,1 %	3
Passage par intérim*	40 500	5,5 %	4
Forte instabilité en début de parcours, puis stabilisation	70 955	9,6 %	3
Longues périodes d'emplois à durée limitée	44 380	6,0 %	3
Longues périodes de chômage et d'inactivité	72 674	9,8 %	2
Passage par un emploi jeune	39 475	5,3 %	2

* L'enquête ne permet pas d'identifier tous les employeurs dans les séquences d'intérim.

2. Les facteurs explicatifs des différentes trajectoires

Nous nous proposons dans un premier temps d'expliquer les trajectoires obtenues par les caractéristiques individuelles des jeunes à leur sortie du système éducatif. De nombreux travaux montrent que la diversité des parcours professionnels en début de carrière peut être fonction du capital humain (notamment du plus haut diplôme obtenu), du capital social des jeunes ou d'autres caractéristiques qui peuvent générer sur le marché du travail des mécanismes de différenciation, voire de discrimination.

2.1. Une modélisation de la distance au centre de classe

Généralement, les études utilisant des typologies de trajectoires modélisent l'appartenance à une trajectoire-type à partir de modèles logit dichotomique ou multinomiaux (Béduwé *et alii* 1995 ; Di Paola et Moullet 2005). Afin de prendre en compte la proximité entre certaines trajectoires et l'éloignement envers d'autres, nous avons opté pour une modélisation de la distance de chaque individu à certains centres de classe. Cette analyse « toutes choses sont égales par ailleurs », dont les résultats sont présentés dans le tableau 3, nous permet d'estimer l'effet des caractéristiques individuelles sur la distance aux centres de classe :

- de la trajectoire-type n° 1 (première ligne, première colonne de la carte) qui décrit un parcours d'accès direct et définitif à de l'emploi stable ;
- de la trajectoire-type n° 51 (sixième ligne, première colonne de la carte) qui se caractérise par une perte de CDI plus de quatre ans après la sortie du système éducatif, les jeunes se retrouvant ensuite au chômage ;
- de la trajectoire-type n° 94 (dernière ligne, quatrième colonne de la carte) qui est un parcours dominé par du chômage persistant.

Les résultats présentés dans le tableau 2 montrent en premier lieu une forte influence du niveau d'éducation. Les individus les plus proches de la trajectoire n° 1 ont un diplôme dans l'enseignement supérieur ou un diplôme de l'enseignement secondaire obtenu par apprentissage. En revanche, les jeunes n'ayant qu'un baccalauréat général et qui ont généralement échoué dans l'enseignement supérieur, ainsi que les jeunes sans diplôme se retrouvent les plus éloignés de cette trajectoire. C'est l'inverse pour la trajectoire n° 94 de chômage persistant : les non-diplômés sont les plus proches de cette trajectoire alors que les diplômés du supérieur ou d'une formation par apprentissage en sont beaucoup plus éloignés. L'effet du niveau d'éducation sur la distance à la trajectoire n° 61 de perte de CDI est plus délicat à analyser. Les individus les plus proches de ces trajectoires sont en général des diplômés, bien que les différences entre diplôme soient plus faibles que pour les trajectoires de stabilisation. Les bacheliers généraux, les diplômés de l'enseignement secondaire et les jeunes sans diplômes sont moins concernés par ce type de parcours du fait certainement de leur plus grande difficulté d'accès au CDI. Trois autres caractéristiques des jeunes semblent également structurer les itinéraires individuels. Les jeunes filles sont en général plus éloignées de la trajectoire de type 1 (accès rapide et durable à l'emploi) et plus proche de trajectoires de chômage persistant. Les jeunes nés de parents français ainsi que les jeunes résidant en Île-de-France au moment de leur sortie du système éducatif se retrouvent plus souvent dans des trajectoires de stabilisation et moins fréquemment dans des trajectoires de chômage. En revanche, avoir un père cadre ne semble pas avoir une influence sur les trajectoires, ce qui peut s'expliquer par le fait que les réseaux sociaux des parents sont moins influents sur le long terme que dans les premiers emplois.

Tableau 2
RÉGRESSION SUR LES DISTANCES INDIVIDUELLES (MCO)[£]

	Cluster 1.	Cluster 61.	Cluster 94
Plus haut diplôme obtenu			
<i>Aucun diplôme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
CAP-BEP (apprentissage)	-355***	-51***	199***
CAP-BEP (voie scolaire)	-137***	13**	109***
Baccalauréat professionnel (voie scolaire)	-218***	-9*	184***
Baccalauréat professionnel (apprentissage)	-498***	-48***	279***
Baccalauréat général	-56***	46***	149***
Bac+2	-416***	-44***	257***
Bac+3, Bac+4	-410***	-30***	256***
Bac+ 5 et plus	-541***	-62***	293***
Genre			
Fille	139***	26***	-63***
Profession du père			
Père cadre	4 (n.s)	2 (n.s.)	-1 (n.s.)
Nationalité du père			
Père de nationalité française	-89***	-13***	55***
Région d'étude			
Île-de-France	-72***	-22***	30***
R ²	0,16	0,05	0,17

£ Les caractéristiques individuelles sont régressées sur la distance au centre de classe des trois trajectoires-types. L'analyse porte sur l'ensemble des individus, qu'ils appartiennent ou non, à la trajectoire type. Plus le coefficient est positif et élevé, plus l'individu ayant la caractéristique associée à ce coefficient est loin du centre classe.

*** significatif à 1 %, ** significatif à 5 %, * significatif à 10 %

2.2. Les trajectoires correspondant à la perte d'un contrat à durée indéterminée

Près de 8 % des jeunes de la Génération 98 ont décroché d'un emploi à durée indéterminée, principalement des CDI, pour les trois quarts d'entre eux, après plus de trois ans de vie professionnelle. La moitié d'entre eux met plus de 7 mois pour retrouver un CDI et un quart met plus d'un an et demi. Autrement dit, cette perte du CDI ne semble pas être un phénomène transitoire entre deux CDI : on peut raisonnablement penser que la majorité de ces jeunes n'avait pas des opportunités d'emploi en vue, au moins en court terme, lorsqu'ils ont perdu leur CDI. Pourtant, pour les salariés², les démissions représentent 55 % des ruptures de contrat. Ces jeunes se retrouvent pour la moitié d'entre eux sur un contrat à durée limitée, pour un tiers au chômage, pour 16 % en inactivité et pour un plus de 2 % en reprise d'études. En octobre 2005, moins d'un jeune sur deux se trouve sur un emploi à durée indéterminée, 23 % sont sur des emplois à durée limitée, 18 % sont au chômage et 10 % en inactivité, ce qui confirme que la situation de la majorité de ces jeunes ne s'est pas stabilisée, 7 ans après leur entrée sur le marché du travail. Les emplois perdus sur CDI sont majoritairement des emplois peu qualifiés, surtout lorsque l'interruption des CDI s'est fait suite à une démission. 35 % des jeunes occupent des postes d'employés (42 % des jeunes qui ont démissionné), 28 % occupent des emplois d'ouvriers et 23 % professions intermédiaires. 11 % ont accédé à un emploi de cadre (mais seulement 7 % des jeunes qui ont démissionné).

Le parcours-type de perte du CDI identifié dans la CAH correspond en fait au regroupement de huit trajectoires-types présentes dans la carte d'auto-organisation (carte 1). Elles se distinguent par la date du décrochage du CDI et par son caractère plus ou moins transitoire. Dans la majorité des cas, ces jeunes se trouvent dans des trajectoires de décrochage temporaire du CDI, généralement suivi d'un CDD puis d'un retour au CDI. Pour un tiers de ces jeunes, le décrochage du CDI semble beaucoup moins transitoire : il est

² Ils représentent plus de 95 % des jeunes de cette trajectoire.

suivi soit par du chômage soit par des emplois à durée limitée. Enfin, 15 % des jeunes connaissent un décrochage au cours de la septième année de vie active.

Tableau 3
LES TRAJECTOIRES TYPES DE PERTE DE CDI

	Fréquence	Pourcentage
31. Décrochage du CDI en fin de trajectoire	7 957	14 %
32. Décrochage du CDI à partir de la cinquième année de vie active puis retour en CDI*	2 043	4 %
33. Décrochage du CDI à partir de la troisième année de vie active puis retour en CDI	8 051	14 %
41. Décrochage définitif du CDI à partir de la cinquième année de vie active	8 374	15 %
42. Décrochage temporaire du CDI à partir de la quatrième année*	3 688	6 %
43. Décrochage temporaire du CDI après la troisième année suivie d'un retour en CDI	7 530	13 %
51. Décrochage rapide et définitif du CDI d'un long épisode de chômage	9 111	16 %
52. Décrochage définitif du CDI suivi de l'intérim*	2 723	5 %
61. Décrochage rapide et définitif du CDI suivi de période de CDD et de chômage	5 770	10 %
62. Décrochage rapide et définitif du CDI suivi d'un période d'intérim et de chômage*	1 815	3 %

* signifie que la classe obtenue rassemble moins de 100 individus (échantillon non pondéré).

Une analyse factorielle nous permet d'analyser ces différentes trajectoires au regard des emplois qui ont été perdus. Sont introduits dans l'analyse factorielle le motif de rupture de l'emploi ainsi que les principales caractéristiques de l'emploi perdu (la catégorie sociale, la taille de l'entreprise, le temps de travail). Les trajectoires de décrochage temporaires de l'emploi en milieu de trajectoires (32, 33 et 42) se caractérisent par un taux plus élevé de démissions, généralement dans des emplois d'ouvriers qualifiés. C'est également le cas pour des trajectoires qui sont suivies par des périodes d'intérim relativement longues (52 et 62). En revanche, les trajectoires caractérisées par une perte du CDI plus tardive et souvent définitive (31, 51, 61) sont plutôt caractérisées par des ruptures involontaires de l'emploi. Dans ce cas, il s'agit principalement d'employés administratifs d'entreprises et les personnels de services au particuliers mais également dans une moindre proportion de cadres. Les emplois sont également à temps partiel. La taille de l'entreprise et le type d'employeur sont moins discriminants, même si le décrochage en milieu de trajectoires correspond plus à un départ d'une grande entreprise du secteur privé.

Conclusion

Notre article avait pour objectif de proposer une typologie de ces itinéraires professionnels des sept premières années de vie active pour les jeunes sortis en 1998 sur le marché du travail. En introduisant une nouvelle distance et en utilisant la classification des cartes d'auto-organisation, la méthode retenue nous a permis de mettre en évidence une forte segmentation des parcours professionnels, notamment entre des parcours d'accès direct aux emplois stables et des parcours dominés par des emplois plus précaires. Globalement, près de la moitié de la génération a eu un accès direct et définitif des emplois à durée indéterminée. Ces jeunes n'ont pratiquement pas connu le chômage au cours de leurs sept premières années de vie active. Cependant, d'autres parcours se caractérisent par des modes de stabilisation sur le marché du

travail beaucoup moins directs : 10 % connaissent une période de deux à trois ans de contrats à durée limitée avant de se stabiliser, plus de 5 % enchainent plusieurs séquences d'intérim et certains s'y trouvent encore au moment de l'enquête, 10 % mettent plus de cinq ans avant de se stabiliser et 5 % passent par des emplois jeunes avant d'accéder au CDI. Pour certains jeunes, les parcours sont encore moins linéaires et l'accès au CDI n'est pas gage de stabilité. Près de 8 % des jeunes de la Génération 98 décrochent du CDI en milieu ou fin de parcours et ont, pour la majorité d'entre eux, des difficultés à en retrouver un autre. Enfin, d'autres trajectoires (10 %) se caractérisent par de longs épisodes de chômage et d'inactivité qui dominent les sept premières années d'entrée des jeunes sur le marché du travail. L'hétérogénéité de ces trajectoires d'entrées dans la vie active s'explique au moins en partie par les caractéristiques individuelles initiales des jeunes. Ainsi, l'obtention d'un diplôme du supérieur ou d'un diplôme acquis par apprentissage conditionne fortement la stabilisation professionnelle alors que ne posséder aucun diplôme augmente la probabilité de se retrouver dans un parcours dominé par de longues périodes de chômage ou d'inactivité.

Bibliographie

Bédoué C., Dauty F., Espinasse J.-M. (1995), « Trajectoires type d'insertion professionnelles », *Note LIRHE*, n° 190, pp. 95-11.

Benzécri J.-P. (1973), *L'analyse des données. T II. Bn°2. Representation Euclidienne d'un Ensemble fini de masses et de distances*, Paris, Dunod, pp. 65-95.

Blayo F. et Demartines P. (1991), « Data analysis: How to compare Kohonen neural networks to other techniques? », in *Proceedings of IWANN'91*, Berlin, Springer Verlag, pp. 469-476.

Cottrell M. et Rousset P. (1997), « A Powerful Tool for Analysing and Representing Multidimensional Quantitative and Qualitative Data », in *Proceedings of IWANN'97*, Berlin, Springer Verlag, pp. 861-871.

Cottrell M., Fort J.-C. et Pagès G. (1998), « Theoretical aspects of the SOM algorithm », *Neuro Computing*, 21, pp. 119-138.

Couppié T., Gasquet C. et Lopez A. (2006), « Les sept premières années de vie active de la Génération 98 : entre insertion et début de carrière », *Céreq, Bref*, n° 234.

Degenne A., Lebeaux M.-O. et Mounier L. (1994), « Essai d'une typologie des cheminements d'entrée dans la vie active », in M. Ourtau, P. Werquin (eds.), *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaire, n° 99, pp. 287-296.

Di Paola V. et Moullet S. (2004), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 49-74.

Espinasse J.-M. (1994), « Enquête de cheminement, chronogrammes et classification automatique », in M. Ourtau, P. Werquin (eds.), *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaire, n° 99, pp.193-218.

Espinasse J.-M. et Giret J.F. (1996), « Chronogrammes et trajectoires: un premier bilan » in Degennes *et al.* (eds.), *Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours*, Céreq, Documents Séminaire, n° 115, pp. 333-346.

Fenelon J.-P., Grelet Y. et Houzel Y. (1997), « Modéliser l'Insertion », *Formation Emploi*, n° 60, pp. 37-48.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, CNRS Éditions.

Givord P. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail », *Insee première*, n° 1061.

Grelet Y. (2002), *Des typologies de parcours, méthodes et usages*, Céreq, Notes de travail, n° 20.

Houzel Y. et Le Vaillant M. (1994), « Analyse statistique de données textuelles et traitement des données de calendriers : application à l'analyse de l'insertion professionnelle des élèves issus des écoles d'art »,

M. Ourtau, P. Werquin (eds.), *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Céreq, Documents Séminaire, n° 99, pp. 237-255.

Jaludin C. et Moreau G. (1995), « Le phrasé des parcours : contribution de l'analyse statistique de données textuelles à l'étude des itinéraires d'insertion professionnelle », in A. Degenne, P. Werquin, *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Caen, 28-29 juin 1995.

Kohonen T. (1995), *Self-Organizing Maps*, Berlin, Springer Verlag, Springer Series in Information Sciences, Vol. 30.

Marchal N., Molinari M. et Sigot J.-C. (2004), « S'insérer lorsque la conjoncture se dégrade », Céreq, *Bref*, n° 214.

Rousset P., Guinot C. et Vero J. (2005), « Utilisation des cartes d'auto-organisation dans la classification, illustration par des exemples », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n° 87, pp. 5-37.

Tahar G. (1998), « Contribution à la modélisation de l'insertion professionnelle », *Formation Emploi*, n° 62, pp. 15-31.

Vernières M. (1993), *Formation emploi*, Paris, Éditions Cujas.

Vincens J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes : délimiter un champ de recherche » *Formation Emploi*, n° 60, pp. 21-36.

Annexe

REGROUPEMENT DES TRAJECTOIRES-TYPES PAR UNE ANALYSE EN COMPOSANTES HIÉRARCHIQUE

ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES
ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES
ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	TS	TS
DCDI	DCDI	DCDI	ES	ES	ES	ES	ES	TS	TS
DCDI	DCDI	DCDI	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS
DCDI	DCDI	I	I	I	TS	TS	TS	FIS	FIS
DCDI	DCDI	I	I	I	FIS	FIS	FIS	FIS	FIS
EDL	EDL	I	I	I	FIS	FIS	FIS	FIS	FIS
EDL	EDL	CH	CH	CH	CH	CH	EJ	EJ	EJ
EDL	EDL	CH	CH	CH	CH	CH	EJ	EJ	EJ

Légende : les différentes classe de la carte 1 sont regroupées en 8 parcours-types par une CAH. Sont identifiés les parcours d'accès rapide et définitif à l'emploi stable (ES), de décrochage du CDI (DCDI), de stabilisation après une période de transition (TS), de passage par l'intérim (I), de forte instabilité en début de parcours suivi d'une stabilisation (FIS); de longues périodes d'emploi à durée limitée (EDL), de longues périodes de chômage et d'inactivité (CH), de passage par un emploi jeune (EJ).

Atelier 3

Trajectoires de vie, trajectoires professionnelles (1)

À la croisée des trajectoires, la conciliation

Nathalie Bosse et Christine Guégnard

Toute la diversité des métiers et positions investis par les femmes, comme par exemple la direction d'un hôtel, mérite attention et interpelle : les trajectoires des femmes et des hommes managers sont-elles similaires ? Peut-on appréhender les différences de cheminement en soulignant des conceptions distinctes du métier ou de la carrière, en relevant des intensités variables d'investissement professionnel et familial, en renvoyant aux obstacles liés au monde du travail ou de l'entreprise ? Divers témoignages de salarié(e)s de l'hôtellerie incitent à nuancer les réponses à ces questions. En effet, la conciliation entre le travail et la vie personnelle ou familiale apporte un éclairage particulier pour la compréhension de l'imbrication de leurs parcours.

Le concept de trajectoire est défini par Spilerman en 1977 comme un « *lien stratégique entre les traits structureaux du monde du travail et le parcours socio-économique des individus* » (Paul 1989). Nous retenons la liaison entre l'histoire professionnelle individuelle et la structure du marché du travail qui produit des trajectoires, en mettant en valeur une autre dimension pour tenter d'expliquer l'origine des disparités de situations : l'articulation des temps de vie privée/professionnelle. Après une brève introduction du contexte de l'étude, seront présentés les événements qui ont marqué les étapes ou les virages effectués par les managers d'hôtels, puis les projets ou les choix opérés entre carrière et foyer par le personnel hôtelier, et enfin, leurs perceptions de l'(introuvable) équilibre des temporalités professionnelles et personnelles.

1. Femmes et promotions dans l'hôtellerie

Nous avons choisi d'interviewer des hommes et des femmes dans le monde spécifique de l'hôtellerie pour diverses raisons. En premier, c'est un secteur assez féminisé, néanmoins les femmes occupent principalement des emplois peu qualifiés (Beauvois 2003). De plus, les conditions et rythmes de travail sont davantage jugés pénibles par le personnel de ce secteur que dans l'ensemble de l'économie, du fait de la durée du travail et de la flexibilité des horaires. À ces exigences, s'ajoutent des difficultés de temporalité entre l'organisation du temps de travail (temps partiel, heures décalées ou durant le week-end...) et les activités extérieures à l'entreprise, privées et familiales. Les récits du quotidien des salarié(e)s de l'hôtellerie-restauration révèlent ainsi comment se joue la valse des temps sociaux (Guégnard *et alii* 2004).

Nous avons interrogé des personnes travaillant dans des hôtels dits économiques (0 étoile) d'un grand groupe hôtelier, car celui-ci amorçait une nouvelle stratégie d'intégration en offrant le salariat aux directions des établissements qui le souhaitaient. Auparavant, ces derniers étaient uniquement gérés sur le mode indépendant en gérance mandat, et souvent en couple. Or depuis 2003, le salariat est proposé aux gérants mandataires et la structure type d'un de ces hôtels est maintenant constituée d'un(e) directeur(trice), d'un(e) adjoint(e) de direction et de plusieurs employé(e)s polyvalent(e)s. Quel choix a-t-il été fait par les couples devenus salariés du groupe, la fonction de directeur est-elle attribuée à l'homme et la fonction d'adjoint à la femme ?

Enfin, ce réseau hôtelier économique venait de s'engager dans un projet de mixité (soutenu par un programme du Fonds social européen), qui visait à favoriser le développement des carrières de tous et donner aux femmes les mêmes possibilités d'évolution. De fait, au moment de l'enquête, 35 % des femmes occupent des postes de direction, alors que la population féminine représente moins de 20 % des dirigeants dans les entreprises privées. Or, les fonctions de managers supposent un investissement important et une mobilité géographique inéluctable, sont réputées incompatibles avec la vie de famille, et de ce fait, peu adaptées pour une femme. De plus, pour progresser dans ce secteur, il faut faire preuve d'une disponibilité totale à un moment qui coïncide avec la maternité et les contraintes familiales.

* Nathalie Bosse et Christine Guégnard, Institut de recherche sur l'éducation, Céreq-IREDU/CNRS, Pôle AAFE, esplanade Erasme, BP 26513, 21065 Dijon, nathalie.bosse@club-internet.fr, christine.guegnard@u-bourgogne.fr

En effet, les statistiques nationales soulignent la rareté des femmes en position de pouvoir, de responsabilité et de décision. Cette rareté est à la fois une question de flux, de représentations, d'histoire, de pratiques de promotion et d'organisation dans le monde du travail, de partage inégal des responsabilités familiales (Marry 2004 ; Laufer 2005). L'accès des femmes aux fonctions hiérarchiques paraît limité par ce que les américaines et anglo-saxonnes ont appelé un « *plafond de verre* », invisible et transparent. Quant il s'agit d'illustrer les barrières pour accéder aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles, les québécoises proposent l'image du « *plancher collant* », d'autres auteures parlent d'« *évaporation* », de « *pyramide inversée* », de « *ciel de plomb* » (Marry 2004) ou de « *cueillette des edelweiss* » (Meynaud 1988).

De fait, si dans les dernières décennies, les femmes en France sont plus nombreuses à être cadres, elles occupent moins souvent que leurs collègues masculins des activités d'encadrement, et sont surtout présentes dans les postes fonctionnels d'administration, de communication ou d'expertise (Laufer 1982, 1996 ; Laufer, Marry et Maruani 2004 ; Pochic 2005). La division sociale des espaces masculins et féminins est symétrique et hiérarchisée. Le masculin sert de référent général, domine matériellement et symboliquement (Bourdieu 1998), et l'entreprise peut être présentée comme une institution reproduisant les rapports sociaux de domination. De nombreux travaux ont montré que l'entreprise et le monde du travail étaient profondément structurés par cet ordre, et tendent à laisser aux femmes les places subalternes (Maruani 2005).

Ces différents éléments particuliers à l'hôtellerie et aux postes de direction, invitent à mieux connaître les parcours et les choix des femmes et des hommes, sous l'angle de la conciliation. En analysant la thématique des trajectoires avec cette dimension, notre communication peut constituer une pierre supplémentaire aux nouvelles manières d'étudier les carrières des unes et des autres selon le genre.

La démarche repose essentiellement sur soixante-dix-sept interviews de salarié(e)s et responsables d'hôtels sur la base du volontariat. La plupart des entretiens individuels semi-directifs ont été menés en face à face au sein de l'hôtel durant les mois de juin à septembre 2005, vingt-six simplement par téléphone. Des témoignages ont été recueillis sur plusieurs aspects de la vie professionnelle et des considérations plus subjectives sur les difficultés et les facilités rencontrées, notamment au cours de leurs itinéraires. Dans plus de quarante hôtels disséminés sur toute la France, nous avons ainsi rencontré 51 femmes et 26 hommes : 29 femmes et 8 hommes employé(e)s, 10 femmes et 14 hommes managers, 12 femmes et 4 hommes assistant(e)s ou adjoint(e)s. La moitié des directeur(trice)s étaient auparavant gérants dans ce réseau et l'autre moitié venaient d'autres hôtels du groupe. À l'image du secteur, le personnel est relativement jeune, avec une moyenne d'âge de trente-deux ans. Près de 60 % d'entre eux ont des enfants.

Compte tenu de la méthodologie, la principale limite est le caractère non exhaustif et non représentatif de l'échantillon au sens statistique. Il convient de souligner que nous nous appuyons sur le discours des personnes rencontrées¹. Ces entretiens retracent leur parcours individuel, professionnel, familial, et apportent un éclairage sur les enchaînements, les interférences, les interdépendances qui jalonnent chaque trajectoire.

2. L'imbrication ou la bifurcation des trajectoires

Certains événements de vie (mise en couple, naissance, divorce...), mais aussi des changements professionnels (promotion, modification de statut, délocalisation...) vont faire émerger la question de la conciliation entre le travail et la vie personnelle ou familiale. Les histoires des salarié(e)s révèlent comment, au fil des ans, elles et ils sont amené(e)s à faire des choix influant sur leur position au sein de l'entreprise, sur le déroulement de leur carrière, mais également sur leur vie privée, ou comment un incident bouscule leur situation sur le marché du travail.

« *Je suis devenue maman* »

Les récits montrent comment s'imbriquent, interagissent histoires individuelles, stratégies personnelles ou familiales, politiques d'entreprise et monde du travail. Il en est ainsi lors de la mise en couple pour certaines personnes interviewées. Charles était parti travailler durant dix ans à l'étranger où il a rencontré sa femme : « *Et puis je suis rentré pour vivre avec elle et me marier après. Ce qui fait qu'il y a deux ans et demi je suis*

¹ Les auteures remercient les différentes personnes rencontrées de leur accueil, et d'avoir accepté de répondre à leurs questions. Les réflexions des interviewé(e)s sont reproduites en « *italique* ».

rentré comme adjoint de direction à C. dans l'hôtel H, et puis j'ai pris au mois de mars la direction de cet hôtel. » Michelle, à la suite de son BTS, recherchait du travail et a fait beaucoup de petits boulots avant de se marier et de prendre une gérance d'hôtel : « ...mon mari travaillait déjà dans le groupe. Il travaillait chez N. Et ben on a décidé de s'occuper... de prendre en gérance, parce qu'à l'époque c'était en gérance [...] C'est lui qui était gérant et moi j'étais plus son assistante à la base. Et j'ai découvert petit à petit le métier de l'hôtellerie, j'ai appris sur le tas. Et cela m'a plu puisque j'y suis encore » (directrice, un enfant).

La naissance du premier enfant peut aussi amener le couple, ou plus souvent la mère, à un autre choix professionnel, comme le raconte Julie : « *Après je me suis mariée et... j'ai tout de suite eu ma fille. Donc... on s'est remis en question, on s'est dit bon qu'est-ce qu'on va faire. Et on a réfléchi et on a décidé de postuler chez hôtel H en tant que gérant mandataire. Pour travailler tous les deux ensemble, élever notre fille.* » Une autre directrice, Anne, explicite que sa vraie motivation de devenir salariée du groupe était le bien-être de sa petite fille : « *En fait quand je me suis retrouvée enceinte, je n'avais plus trop envie de vivre sur l'établissement et... et de fonctionner comme ça parce que... par rapport à l'insécurité, je trouvais que ce n'était pas sécurisant de laisser ma petite fille au sein de l'établissement donc... pour moi c'était quelque chose d'important et c'est là que donc... le groupe a proposé aux gérants de passer en salariat. Donc début d'année 2003 en fait, les premiers hôtels sont passés en salariat et... nous, nous avons pris la décision de passer en salariat en mai 2003, assez rapidement [...] Le problème c'est que dès que la petite est arrivée, moi j'ai eu énormément de mal à joindre vie privée et vie... parce que les appels de nuit, ils étaient toujours là, et puis ma petite fille était réveillée... »*

« On s'est séparé »

Les deux témoignages suivants illustrent également comment la période qui suit une rupture de vie conjugale, peut être propice à un tournant dans la vie professionnelle. Ils soulignent notamment que l'appartenance à un grand groupe hôtelier proposant diverses perspectives d'emploi et de promotion, peut permettre d'amorcer ce virage.

Marie, d'origine africaine, a commencé à travailler dans les étages. Sa responsable hiérarchique lui a alors « *donné sa chance* » et est devenue sa « *marraine* », en lui permettant au fil des années de faire une carrière proche du conte de Cendrillon. De femme de chambre à gouvernante, puis formatrice de service étages, elle a voyagé de la Russie à Cuba, en passant par l'Égypte et l'Amérique latine. La proposition de partir à l'étranger s'est présentée après son divorce. Ses deux enfants, alors adolescents, n'ont pas voulu l'accompagner et ont été confiés à leur oncle. Elle est ensuite rentrée en France pour des raisons personnelles, car selon ses propres mots « *le prince charmant est apparu dans mes voyages* ». À présent directrice de son propre établissement, elle essaie, malgré la disponibilité requise par sa fonction, de préserver sa vie personnelle, et limite ses ambitions futures. Si elle souhaite diriger plusieurs hôtels, elle n'envisage pas de mobilité géographique : « *Il faut qu'on fasse très attention en tant que couple. Parce que... il faut être disponible pour les deux endroits. Parce que sinon l'un peut prendre le dessus de l'autre [...] Il faut être disponible mais il faut être disponible pour soi aussi. Prendre cinq hôtels et ne pas avoir le temps de manger, être toujours sur la route, et gâcher sa vie privée... j'ai donné. Pendant mes parcours, les formations, les ouvertures... c'est fini. On s'organise et on vit pour soi, et on vit pour l'entreprise aussi. Pour mieux vivre pour l'entreprise, il faut bien vivre soi aussi, et vice versa.* » Ainsi Marie est devenue formatrice à l'étranger après son divorce et a quitté ce poste, bien des années plus tard, pour manager un hôtel en France proche du domicile de son compagnon.

Stéphane raconte également avoir décidé de prendre la direction d'un établissement et de s'investir totalement dans son travail suite à la rupture de son couple. Mobile, il a profité du passage au salariat d'un réseau de son groupe hôtelier pour postuler à un poste de manager : « *À un moment donné j'ai proposé ma candidature à hôtel H et puis il s'est fait que... ben hôtel H avait besoin justement de personnes qui connaissent le terrain [...] Je voulais absolument retourner... j'en avais marre d'être dans un bureau, faire 9h-17h. J'avais envie d'être sur le terrain, j'avais envie de voir les clients, j'avais envie de... d'être au contact avec une équipe et pas seulement d'être avec mon assistant dans un bureau quoi. Donc je dirais que cela a été l'opportunité, après donc comme j'étais complètement mobile... [...] Dans un premier temps lorsque je suis arrivé ici, c'était... j'oubliais ma séparation [...] Je me suis noyé dans le boulot on va dire pour... pour cacher le... le problème de vie privée.* »

« On nous a proposé le salariat »

La politique de l'entreprise et la stratégie personnelle ou professionnelle s'emboîtent parfois. Le groupe hôtelier a répondu aux attentes de ces deux jeunes femmes en leur permettant, tout comme leur conjoint, de

devenir manager d'un hôtel en passant au salariat. Elles soulignent l'importance d'avoir pu obtenir un poste de direction et de ne pas être l'adjointe de leur mari : « *Et il y a deux ans, on nous a proposé le salariat [...] on a quand même mis une condition, qui a été acceptée donc c'était peut-être pas si mauvais pour eux non plus, de... d'être chacun directeur sur un hôtel. C'est-à-dire qu'on ne voulait pas envisager le salariat avec le directeur et son adjointe... parce que cela me posait un problème à moi dans le couple de me retrouver à la place d'adjointe, c'est un truc que je n'aurais pas supporté je crois. Donc voilà le problème a été résolu, on a géré nos hôtels chacun de notre côté* » (Julie, directrice, deux enfants). « *J'ai réfléchi, on a réfléchi ensemble et puis j'ai accepté, et depuis le mois d'octobre je suis directrice de cet hôtel et c'est vrai que pour moi c'est important parce que je participe aux réunions de site. Parce que j'ai l'impression de plus participer que d'être juste adjointe de mon mari. Et ce que... ce qui m'embêtait un peu, c'est que... pour moi je ne pouvais pas progresser en étant sous la responsabilité de mon mari* » (Anne, directrice, un enfant).

Près de la moitié des équipes de direction interviewées sont issues de la gérance mandat. La décision de devenir salariées du groupe a été motivée par des raisons d'ordre professionnel, mais surtout par la recherche d'un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle. Les gérants doivent en effet vivre, jour et nuit, au sein de l'hôtel qu'ils dirigent avec leur conjoint, et les sphères privée et professionnelle finissent par se confondre... Leur situation requiert une disponibilité permanente, entraînant fatigue et stress : être dérangé la nuit et durant ses jours de repos, avoir l'impossibilité de s'absenter... Ces difficultés s'accroissent parfois avec la présence d'enfants, que certains ne souhaitent pas élever dans les murs de l'hôtel. Avoir un logement extérieur, un « *chez-soi* » leur permet ainsi de faire « *une coupure* » et de retrouver une vie privée et sociale : « *J'ai gagné en qualité de vie... à un moment donné il faut faire des choix.* » Le salariat a également permis à certains couples de ne plus travailler ensemble, « *d'avoir une certaine autonomie* » et « *de prendre [leur] indépendance dans le travail* », comme l'affirme une directrice : « *Déjà ne plus travailler en couple. Travailler chacun de son côté, assumer pleinement son travail.* » La gérance est par ailleurs évoquée comme une situation pouvant avoir des incidences négatives sur leur foyer, « *cela casse un couple la gérance* ».

3. Travail, carrière et famille : un parcours semé d'embûches

Le rapport, voire le conflit travail/famille se retrouve essentiellement dans les discours féminins. On ne peut pas comprendre le statut des hommes et des femmes sur le marché du travail sans prendre en compte leur place dans le foyer, le partage inégal des responsabilités domestiques et parentales. Les résultats de diverses enquêtes soulignent en effet la persistance des disparités dans la gestion des emplois du temps. Au sein des couples actifs, hommes et femmes se ressemblent dans leur usage du temps sauf pour le travail domestique et le domaine parental (Barrère-Maurisson, Rivier et Marchand 2000). La répartition des tâches entre pères et mères reste inégalitaire : les femmes accomplissent près de 60 % de l'ensemble des activités destinées aux enfants et près de 70 % des affaires domestiques, alors que les hommes disposent davantage de temps personnel. S'occuper des enfants demeure une spécificité féminine, à quelques rares exceptions, qui va avoir des incidences.

« Ma femme s'occupe des enfants »

Les directeurs interviewés sont souvent jeunes et célibataires. Et si d'autres, en couple, anticipent d'éventuelles difficultés de conciliation lorsque leur épouse reprendra le travail ou quand ils deviendront parents, leur carrière demeure néanmoins prédominante dans le foyer, et ne saurait être remise en cause.

« *J'ai l'avantage que ma femme... on a deux enfants. Donc elle a pris un congé parental... Mais c'est vrai que si ma femme travaillait comme avant... parce qu'avant elle aussi travaillait dans l'hôtellerie [...] le jour où ma femme va retravailler, je pense que cela posera des problèmes...* » (Benjamin, directeur, deux enfants).

« *Ma femme me laisse une grande liberté, on n'a pas d'enfant... Elle comprend que c'est un investissement pour l'avenir. Le jour où on aura un enfant et qu'elle me demandera plus de choses...* » (Arnaud, directeur).

« Je veux concilier ma vie de mère de famille et de femme au travail »

La redéfinition de leurs priorités lors de la naissance d'un enfant va avoir des répercussions sur l'itinéraire professionnel des femmes. Le processus d'auto-exclusion ou la primauté accordée à la vie privée, est à interpréter comme la résultante de contraintes et de tensions, mais aussi l'expression d'un investissement

différencié voire différé des femmes dans la réussite professionnelle. Ainsi, Catherine élève seule son fils âgé de cinq ans au moment de l'enquête. Après quatre années à la tête d'un hôtel de catégorie deux étoiles, elle demande à travailler à temps partiel : « *J'ai quand même posé la question de savoir si on pouvait mettre du temps partiel en tant que cadre. Et effectivement cela m'a été refusé parce qu'on ne peut pas être directeur et en même temps à temps partiel.* » Suite à ce refus, elle décide de se rapprocher de sa famille afin de faciliter la garde de son enfant, et de « *rétrograder* » selon ses propres termes, à la direction d'un établissement 0 étoile : « *J'étais seule à élever cet enfant donc... je cherchais quelque chose qui me rapproche de ma famille afin de faciliter les gardes de mon fils. Et c'est pour ça qu'aujourd'hui je me retrouve à l'hôtel H de C., où je me situe à 45 km de mes parents, c'était une des enseignes la plus proche du groupe [...] En fait, je devenais moins professionnelle. Parce que si vous voulez il y avait toujours... il fallait que je parte très à l'heure... J'étais moins disponible et cela se ressentait puisque... je n'ai pas eu d'avertissement ni de tout ça, c'est pas ça mais... si vous voulez ils le sentent aussi nos supérieurs qu'on est moins disponible, qu'on fait des erreurs de gestion, qu'on fait... Ben c'est normal, si il n'y a pas un équilibre entre le professionnel et la vie privée et bien... de toute façon il y a forcément un déséquilibre et puis qui... ben il y avait un bout de chou, mon fils, qui était très malheureux et puis... il y avait le boulot où je lâchais. C'est vrai. N'étant pas bien à la maison, au boulot cela se ressentait.* »

La mobilité géographique est également une des contraintes évoquées dans l'accès aux fonctions de direction. La situation des hommes et des femmes par rapport à cette mutation n'est pas identique. Si plusieurs femmes affirment être mobiles, elles sont également plus nombreuses à exprimer ne pas vouloir partir compte tenu de la carrière de leur conjoint, des enfants, des réseaux sociaux.

« *Mais il faut être mobile. Á moins que je décide de vouloir être directrice et qu'il y ait un poste de directeur qui se libère sur Ville Y., voilà je veux dire... à part cette solution, voilà. Moi il est hors de question que je parte. On va me proposer un poste à C., qu'est-ce que vous voulez que j'aille faire à C., avec la petite qui est là, tout déménager, mon mari qui a son boulot, ça compte pas pour des prunes... Non ça ferait un petit peu... c'est ce côté-là qui est un petit peu dommage. C'est ce côté-là... Donc là où il faudrait qu'ils trouvent peut-être des solutions, c'est à ce niveau-là. C'est... je pense qu'à ce niveau-là les femmes sont un petit peu... il y a une contrainte, une grosse contrainte là, parce qu'on veut bien être... on voudrait bien être mobile mais quand son mari a déjà son travail ancré, qu'on a une famille... même si on a envie, parce que moi on me proposerait un poste de directeur à Tatahouine dans une région qui m'intéresserait, encore que je n'ai pas envie de partir mais... bien sûr. Ne serait ce que intellectuellement oui ça fait du bien, ça ferait du bien. Mais... on voit aussi tous les côtés. Je veux dire un homme a beaucoup plus de facilités, on lui dit tiens, il y a un poste là-bas, bon ben chérie tu fais les bagages, on s'en va. Une femme va être peut-être beaucoup plus posée, réfléchir à long terme* » (Gaëlle, assistante, un enfant).

« *Vous avez toujours envie d'évoluer mais pas forcément de bouger à chaque fois. Donc ça c'est la première chose. Ensuite le fait d'être mobile je pense que c'est bien et c'est pas bien parce que... moi pour l'instant je suis simplement en couple et déjà cela me pose un souci d'être mutée. Mon ami est fonctionnaire donc lui aussi a des mutations géographiques. Donc si lui est muté à B. et moi à T. ce n'est pas évident. Et nous, nous n'avons pas d'enfant. Pour les gens qui ont des enfants, j'imagine, cela doit être vraiment catastrophique. Donc je trouve que c'est une des conditions qui est quand même assez difficile, d'autant plus que si vous acceptez d'être mobile, vous ne choisissez pas l'endroit où vous êtes muté. On vous propose et vous acceptez. Si vous n'acceptez pas...* » (Lisa, assistante).

« **Peut-on être directeur et femme de maison et être maman en même temps ?** »

Plusieurs facteurs conduisant à l'exclusion des femmes du « *dernier cercle* » ont été identifiés lors de précédentes recherches (Laufer 2005) : un processus d'exclusion de la part des dirigeants masculins, une auto-sélection ou auto-censure voire résignation des femmes moins sûres d'elles ou davantage modestes, un effet de la conciliation vie privée et travail, une nécessaire mobilité géographique... On retrouve tous ces ingrédients à travers les témoignages. Le choix d'une carrière dans l'hôtellerie et la construction d'un foyer nécessitent souvent des choix, une grande organisation, des négociations conjugales qui fragilisent parfois les parcours féminins. Des femmes accèdent néanmoins à des directions d'hôtel alors que ces entreprises demeurent marquées par une culture masculine du pouvoir. Mais à quel prix ?

Pendant longtemps l'image du manager a été virile, dominante, compétitive. Il peut être difficile d'intégrer des postes dans lesquels la femme est minoritaire. Le fait d'être isolée est pour toute personne facteur de risque sinon d'échec et, les femmes sont soumises à des tensions pour s'adapter à un environnement masculin, au prix parfois de souffrance psychique pas toujours reconnue, comme en témoignent plusieurs dirigeantes : « *Je n'ai pas été bien accueillie, vraiment une ambiance machiste avec des réflexions très*

machiste », « J'ai eu des peaux de banane, c'est une femme elle ne tiendra pas », « Malheureusement à V., je suis tombée sur un macho de première [...] Et je peux vous dire j'ai souffert », « Je suis tombée sur un directeur du groupe qui n'a pas bien apprécié ma maternité [...] Pour lui, quand on est dans l'hôtellerie, on doit être livré à 100 % à notre métier, pas en tant que maman ». De fait, les procédures de sélection ne sont pas neutres. Les responsables hiérarchiques ont tendance à favoriser la promotion de ceux qui leur ressemblent, et la prédominance des hommes dans les fonctions managers conduit à ce que les candidatures masculines soient davantage retenues.

« J'ai envie d'évoluer »

Parmi les femmes interviewées, plusieurs présentent une détermination affirmée d'évolution et de promotion. Qu'elles soient arrivées par hasard dans l'hôtellerie ou qu'elles aient construit leurs itinéraires de formation et d'emploi en fonction d'objectifs précis, elles cherchent à progresser et obtenir davantage de responsabilités. Plutôt jeunes, mobiles, elles surinvestissent la sphère professionnelle. Ainsi, Julie, 29 ans, est directrice de deux établissements. Mariée et mère de deux enfants, elle souligne l'importance à ses yeux de sa vie professionnelle et sa volonté de gravir les échelons, même si elle n'a pas encore de projet précis. Concilier travail et famille ne lui pose aucun problème, bien qu'elle s'interroge parfois sur les conséquences de son ambition sur son entourage : *« Quand on veut, on peut je pense. Moi je n'ai pas de problème d'organisation. Et puis je n'ai pas un besoin non plus extrême d'être en famille. Cela dépend aussi des attentes des gens quoi. Je ne recherche pas la vie de famille... j'aime ma famille voilà quoi, j'aime mon travail aussi. J'aime ma liberté [...] Je n'ai pas de difficultés, maintenant est-ce que les autres subissent ma façon de faire, peut-être. Cela m'arrive de me poser la question. »*

Si la volonté de devenir dirigeant(e) dans les discours est la même, ce sont les rythmes des hommes et des femmes face à l'articulation de la famille et de la carrière qui diffèrent. Les directrices mères de famille soulignent que leur réussite repose sur un triptyque très précis : une superbe résistance ou implication personnelle, une bonne santé des enfants, un soutien du compagnon qui peut prendre une part non négligeable des tâches familiales, ou une délégation domestique/parentale. *« C'est mon mari qui s'occupait de tout. Ou la grand-mère, j'ai la chance d'avoir mes parents à côté... J'en ai même abusé parce que quand ma fille est née, j'étais ici en gérance, ma mère venait exprès ici sur l'hôtel pour la garder... »* (Denise, directrice, deux enfants). Les différents modes de garde des enfants au quotidien démontrent l'importance des grands-parents, certaines salariées se sont même rapprochées d'eux afin de faciliter la vie de leurs enfants, ou des combinaisons multiples : pères et mères jonglent entre nourrice, voisin, ami, baby-sitter... L'entraide et l'ancrage familial apparaissent souvent comme des éléments décisifs du maintien des femmes dans un emploi de l'hôtellerie : *« J'ai quand même mon mari qui est là, donc il s'occupe des enfants quand je ne suis pas là. Sinon j'ai ma mère qui n'est pas loin. »*

Les négociations conjugales occupent alors une place essentielle dans la dynamique des trajectoires de ces salariées. Aurélie, assistante de direction avec un enfant, sait qu'elle doit être mobile pour avoir un jour la possibilité de diriger son propre hôtel. Sa carrière apparaît comme prioritaire dans le couple et son conjoint est ainsi prêt à la suivre : *« Mon but est de devenir directrice et puis mon mari est au courant donc... il sait que si on doit partir on s'en va. Cela va être dur mais... on va le faire. Ce sera dur les premiers temps de pouvoir s'organiser... l'école, le travail de mon mari bien sûr et tout. Il faudra trouver du travail pour lui. Pour nous, c'est notre futur, on le sait, on le sait qu'à un moment ou un autre, de toute façon si je veux avancer, je vais être obligée de bouger. On en a bien discuté et il est prêt à suivre. »* Il en est de même pour Sophie qui affirme : *« Pour nous il n'y a pas de problème... Mon mari, lui il n'a plus envie d'évoluer, il a toujours dit que le jour où je serai directrice, il prendra un petit mi-temps et la petite »* (assistante de direction, un enfant).

4. Les sinueux chemins de la conciliation

Près de la moitié des personnes interrogées expriment rencontrer plutôt des difficultés pour concilier travail et vie personnelle². Les salarié(e)s soulignent l'impossibilité d'avoir une occupation en dehors de l'hôtel, ou de voir leurs ami(e)s. Le manque de temps, les plannings atypiques, et la fatigue sont les raisons les plus

² De plus en plus d'enquêtes et de sondages introduisent une ou plusieurs questions portant sur la conciliation travail et vie privée ou familiale. Dans l'enquête Histoire de vie/Construction des identités de l'INSEE, près de 39 % des actifs en emploi trouvent que leur travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de leur vie de famille et 59 % répondent ne pas avoir de difficultés pour s'organiser (Garner, Meda et Senik 2005).

souvent mises en avant. À cela s'ajoutent les tâches domestiques et parentales qui empiètent sur le temps libre, le plus souvent évoquées par des femmes : « *Les moments pour moi sont rares. Je les compte sur les doigts d'une main* » ou « *quand on est une femme, c'est plus difficile qu'un homme de concilier travail et famille. Quand on part deux jours en formation, il faut tout prévoir, les repas... Pour que tout roule quand on n'est pas là* ».

Les disparités ou similitudes entre les réponses des hommes et des femmes face à la problématique de la conciliation dépendent des aspirations, des stratégies et comportements individuels, ainsi que des relations qui se construisent dans les organisations et au sein des familles. Surinvestissement de la sphère professionnelle, priorité accordée à la vie privée, recherche d'équilibre par un auto-plafonnement de la carrière... se révèlent comme autant d'alternatives dans les récits des personnes interviewées. De décisions pleinement assumées en choix « subis », d'opportunités en compromis et contretemps, comment est vécue l'articulation des temporalités personnelle et professionnelle ?

« Je n'ai pas de vie personnelle »

Cette phrase, prononcée par plusieurs jeunes managers masculins, illustre une vie principalement centrée sur le travail, et présentée comme un choix personnel. Ils mettent en avant, outre leur souhait d'évoluer dans le groupe, l'intérêt et le plaisir qu'ils trouvent dans leur métier. Célibataires et sans enfant, ils soulignent l'importance des relations qu'ils entretiennent avec leurs salariés, et comparent souvent leur équipe à une « famille ». Mais cette place accordée au travail n'est pas toujours facile à vivre. Si l'un espère que cette situation n'est que transitoire, un autre s'interroge sur la difficulté de construire une relation affective stable dans ces conditions.

« Mais c'est aussi mon choix. Je dirais qu'un directeur hôtel H aujourd'hui peut très bien concilier vie de famille et vie professionnelle sauf que ben... c'est pas mon souhait à l'origine, j'ai 28 ans, je fais ma carrière, je m'amuse dans ce que je fais donc... mais c'est un choix personnel hein, c'est pas une obligation du groupe, ça c'est clair [...] Maintenant... c'est clair que c'est facile parce que je n'ai pas de vie personnelle. Maintenant est-ce à cause de mon travail que je n'ai pas de vie personnelle, ou est-ce... c'est l'éternelle question. C'est clair qu'il me faut quelqu'un qui arrive à comprendre que je travaille 70 heures à 80 heures par semaine. Je n'ai pas obligatoirement toujours trouvé donc... Mais... aujourd'hui, ça ne me pénalise pas outre mesure encore. Mais c'est clair qu'il y a des jours, c'est un peu pesant quoi » (Christophe, directeur).

« Une semaine qui devrait être à 39 heures n'est pas à 39 heures chez moi. Maintenant... je pense que... des fois il m'arrive de faire des semaines où je fais 70, 80 heures. Et c'est... pour moi ce n'est pas... je ne sens pas la contrainte. Parce que bon c'est beaucoup de temps de présence, de contact. J'adore être avec le client quoi donc je vais être des fois... pour vous dire hier soir on était... 9 heures et demie du soir, j'étais en train de parler avec un client, j'y suis resté une heure alors que je rentrais chez moi. Mais... je... parce que j'ai ce plaisir-là... ouais je pense que je mets peut-être ma vie privée dans... dans la vie professionnelle, mais bon ça c'est... cela a été mon choix » (Stéphane, directeur).

« Pour l'instant, je n'ai pas de vie personnelle. Mais je le savais, pendant trois ans cela va être comme ça. Pour l'instant, je ne me fais pas de soucis par rapport à ça... J'espère que cela ne va pas continuer comme ça » (Paul, directeur).

« Je ne recommencerais pas pour mes enfants »

Les promotions se révèlent plus coûteuses pour les femmes. L'investissement demandé par la réalisation d'une carrière a en effet souvent des répercussions sur la sphère privée, et plusieurs directrices émettent avec le recul certains regrets : « *J'ai fait un choix de venir me rapprocher de chez mes parents. Donc je n'ai pas eu des difficultés pour la garde... Mais quelque part je suis passée à côté de beaucoup de choses par rapport à mon fils.* » Malgré la satisfaction trouvée dans son travail et la fierté de sa réussite, ne pas avoir été présente pour ses enfants laisse à Marie un sentiment de culpabilité : « *Par contre s'il faut recommencer ce que j'ai fait, je ne recommencerais pas je crois pour mes enfants. Bon les parents ils veulent toujours plus pour les enfants et après on se culpabilise en se disant si j'étais là, est-ce que cela ne se serait pas passé de cette manière-là. Voilà. Et là je m'en veux un petit peu. Et... en plus j'étais seule à l'époque et si je l'avais fait c'était pour avoir... Je suis partie parce que déjà j'aime mon travail, j'aime voyager et c'est pour aussi avoir un autre salaire pour faire face à leur évolution, à leur avenir. Mais quelque part, il y a quelque chose qui a été loupé ça je le sais et... [...] J'ai eu beaucoup de chance. Et je remercie le groupe de m'avoir fait confiance. Voilà. C'est enrichissant et je... je souhaite à beaucoup de gens qui peuvent le faire, mais il ne*

faut pas le faire comme moi j'ai fait. J'ai privilégié à un moment donné, je me suis dit, je me disais que je privilégiais les deux, mais en fait il y en a un qui s'est déperî, je ne l'ai pas vu arriver. Voilà. C'est du côté de mes enfants. C'est tout. Et c'est dommage. Parce que si les deux... bon aussi les enfants aussi parce que c'est vrai que je les ai laissés, ils étaient très jeunes. Je les ai laissés chez mon frangin que je remercie d'ailleurs, qui s'en est occupé. Elise avait 15 ans et Jacques avait 17 ans. Donc c'était l'âge un peu difficile, où il faut être proche d'eux. Et il y a quelque chose qui a dérapé là, voilà. Mais je souhaite... et attention c'est parce que les enfants ne voulaient pas... parce que j'avais eu des directeurs qui voulaient que les enfants me suivent. Ils n'ont pas voulu. Je ne lance pas la pierre, pour ma carrière, je l'ai fait, j'en suis fière, mais quelque part, je n'ai pas vu venir. »

« Je ne veux pas faire passer l'hôtel avant ma famille »

La recherche d'un équilibre entre travail et vie familiale se traduit chez de nombreuses salariées par un auto-plafonnement de carrière, sans toutefois sacrifier l'intérêt pour le travail. Mais en fonction des aspirations de chacune et de leur histoire particulière, la priorité accordée à la sphère privée aura plus ou moins de conséquences sur leur situation sur le marché du travail. Soucieuses de préserver leur espace familial, elles ont ainsi décidé de rester à temps partiel, tant que les enfants sont petits, de ne pas évoluer vers un poste qui engendrerait davantage de disponibilité et une mobilité géographique. Certaines envisagent même de quitter le secteur de l'hôtellerie, comme Valérie, directrice et mère d'une petite fille : *« J'y pense [à quitter hôtel H]. Le problème de conciliation est de plus en plus difficile. Et puis je pense que ce n'est pas toujours évident de la laisser... chez la nourrice. Et... de la voir une demi-heure le matin et une heure le soir. Il y a des fois où j'aimerais mieux rester plus de temps avec elle. Et... et puis il faut pouvoir concilier les deux, cela commence à me peser. »*

« Moi je suis adjointe de direction et cela me convient très bien, après adjoint, c'est prendre la direction d'un hôtel. Personnellement je ne postulerais pas pour... pour la raison simple qu'il faudra prendre un hôtel ailleurs qu'à D. Mais il y a tout ce qu'il faut à D. Professionnellement et ma vie de couple, je n'ai pas envie de changer. Avoir la direction d'un hôtel, c'est quand même beaucoup plus de responsabilités. Vu la profession de mon mari qui est déjà dans une société... Moi de mon côté, si demain je prenais la direction d'un hôtel, ce sera plus dur de concilier la vie de famille... » (Aurore, assistante de direction).

« Mon projet est de devenir adjointe. Pas directrice, c'est trop contraignant au niveau du temps de travail. Pour une femme c'est plus difficile quand on est en couple ou quand on veut avoir des enfants. Après je changerais peut-être de voie si j'ai des enfants, trouver un travail en semaine, aux trente-cinq heures ou à temps partiel, pour avoir plus de temps libre » (Christine, réceptionniste).

« J'aimerais par la suite [travailler à temps plein], mais je suis pour l'instant un peu réticente parce que étant donné que j'ai des enfants et c'est très important. Alors ça c'est la priorité. [...] À plus long terme, essayer d'être assistante peut-être, pourquoi pas. [...] Et après directrice, non cela ne m'intéresse pas. [...] Ce n'est pas mon but. Ça, faut reconnaître que non. Surtout quand on a une vie de famille » (Nathalie, employée polyvalente à mi-temps, deux enfants).

« Ce n'est pas dans mes attentes professionnelles »

Mais faire le choix de *« mettre sa carrière en retrait »* n'est pas toujours bien vécue. Ainsi, Catherine ne trouve pas vraiment de satisfaction dans son travail actuel, même si sa compensation familiale demeure plus importante. Elle a le sentiment d'avoir *« rétrogradé »*, aussi bien au niveau salarial qu'au niveau de l'intérêt et du prestige de sa fonction : *« Ici c'est beaucoup plus impersonnel. Et puis j'ai un rôle vraiment terrain et pas... je dirais j'ai toujours dit on est un bon chef de service ici, on n'est pas un directeur [...] Je suis un peu isolée donc on va dire que j'ai peu de relations. Il faut être... il faut savoir être seule et prendre toujours sur... si il y a besoin, prendre sur soi-même. Ce n'est pas toujours le cas, mais on ne se sent pas vraiment dans un groupe ici. Autant sur une ville un peu plus importante, où il y a plusieurs hôtels du groupe en filiale, il y a une synergie, il y a des appels, on se retrouve entre nous, on communique. Ici, je suis vraiment seule [...] Ce n'est pas dans mes attentes professionnelles. Mais ma compensation familiale est tellement plus importante que... en fait j'arrive à me plaire quand même dans ce travail. Alors que... je serais dans une autre ville, loin de ma famille, je n'aurais jamais pris cette place. Il faut vraiment que l'atout familial compense quoi. »*

Des inquiétudes quant à son avenir et la crainte de *« stagner »* émergent également dans son discours. Elle évoque le critère de l'âge et l'approche de la quarantaine, la nécessaire mobilité qu'elle n'envisage plus pour l'instant, et le souhait de trouver un poste différent en évoquant le télétravail : *« Dans l'évolution de*

carrière je dirais que d'ici à deux ans encore ici et après... il faudrait que... je ne sais pas, du télétravail ou des choses qui soient... j'ai du mal d'ailleurs à m'imaginer dans un autre travail, parce que le groupe ne fait pas que des hôtels. Et... ça va être vers la capitale. Et ça vers la capitale, moi je ne vais pas pouvoir. Donc c'est vrai que dans l'évolution, je crois que je vais stagner. Je crois que je vais stagner. Il faut faire attention parce qu'après c'est la quarantaine et la quarantaine ben... on va être trop vieux ou plus dans le coup [...] tout va bien quand on est disponible et qu'on est mobile hein, je tiens vraiment à... peut-être à conclure là-dessus mais... c'est vraiment ça hein, ce groupe multi services c'est... oui on a besoin de bras, de têtes pensantes et tout, mais avant tout mobiles et disponibles. »

Lorsqu'on analyse les itinéraires des femmes et des hommes, impossible de ne pas regarder du côté de la sphère privée et familiale. Ces différents témoignages, effectués à un moment donné, soulignent les caractéristiques et les tensions relatives à la vie privée des personnes, au même titre que celles du monde professionnel. L'accès à un poste de direction est une affaire complexe où s'entrecroisent des éléments tenant à l'organisation du travail, à des facteurs structurels, individuels et familiaux, dont la gestion du temps et des responsabilités parentales. Les contraintes spatio-temporelles de l'emploi, la culture des longs horaires, les exigences de mobilité géographique, constituent autant de conditions défavorables déclinées au féminin.

À la manière d'un puzzle, les récits biographiques des salarié(e)s de l'hôtellerie sont des ingrédients essentiels qui permettent une meilleure compréhension de l'emboîtement de leurs situations, une meilleure lecture de leur histoire professionnelle individuelle dans le système global du marché du travail. Les facteurs liés à la vie personnelle jouent sur la relation des individus à l'emploi, sur leur rapport à la promotion, et également sur l'exercice du métier, qui peuvent conduire ou non à solliciter un poste de direction. Les trajectoires apparaissent comme des chemins sinueux où interfèrent des choix individuels et des stratégies d'entreprise, où s'imbriquent, s'enchaînent et se déchaînent, des opportunités, des risques, des détours, des bifurcations, des ruptures. Et, la conciliation entre le travail et la sphère privée ou familiale, tel le fil d'Ariane, permet de suivre les cheminements individuels et professionnels, qui s'accordent différemment selon le genre.

Bibliographie

- Barrère-Maurisson M-A., Rivier S. et Minni C. (2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *DARES, Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 11.1, mars.
- Beauvois M. (2003), « L'hôtellerie, la restauration et les cafés, un secteur très spécifique en termes d'emploi et de rémunération », *Insee Première*, n° 889, mars.
- Bosse N. et Guégnard C. (2005), *Mixité, carrières et performances*, Rapport Céreq-IREDU/CNRS.
- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Paris, Seuil.
- Céreq (2005), « Au-delà du genre, l'emploi », *Formation Emploi*, n° 91, juillet-septembre.
- Céreq (2006), « Au-delà du genre, l'insertion », *Formation Emploi*, n° 93, janvier-mars.
- Garner H., Meda D. et Senick C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, n° 102, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, avril-juin.
- Guégnard C. (2004), « L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux », *Céreq, Bref* n° 212, octobre.
- Guégnard C. et alii (2004), *À la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration*, Céreq, RELIEF n° 7, septembre.
- INSEE (2002), « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps », *Économie et statistique*, n° 352-353, septembre.

Laufer J. (2005), « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi* n° 102, avril-juin, DARES, La Documentation française.

Laufer J. (1996), L'accès des femmes dans la sphère économique, in F. Gaspard (éd.), *Les femmes dans la prise de décision*, Paris, L'Harmattan.

Laufer J. (1982), *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Éditions Flammarion.

Laufer J., Marry C. et Maruani M. (dir.) (2001), *Masculin et féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF.

Marry C. (2004), *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieurs*, Paris, Belin.

Maruani M. (dir.) (2005), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte.

Meynaud H.-Y. (1988), « L'accès au dernier cercle. À propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises », *Revue française des Affaires sociales*, 1.

Paul J.-J. (1989), *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Paris, Economica, coll. « Économie contemporaine ».

Naissances et parcours professionnel des mères : rupture ou continuité ?

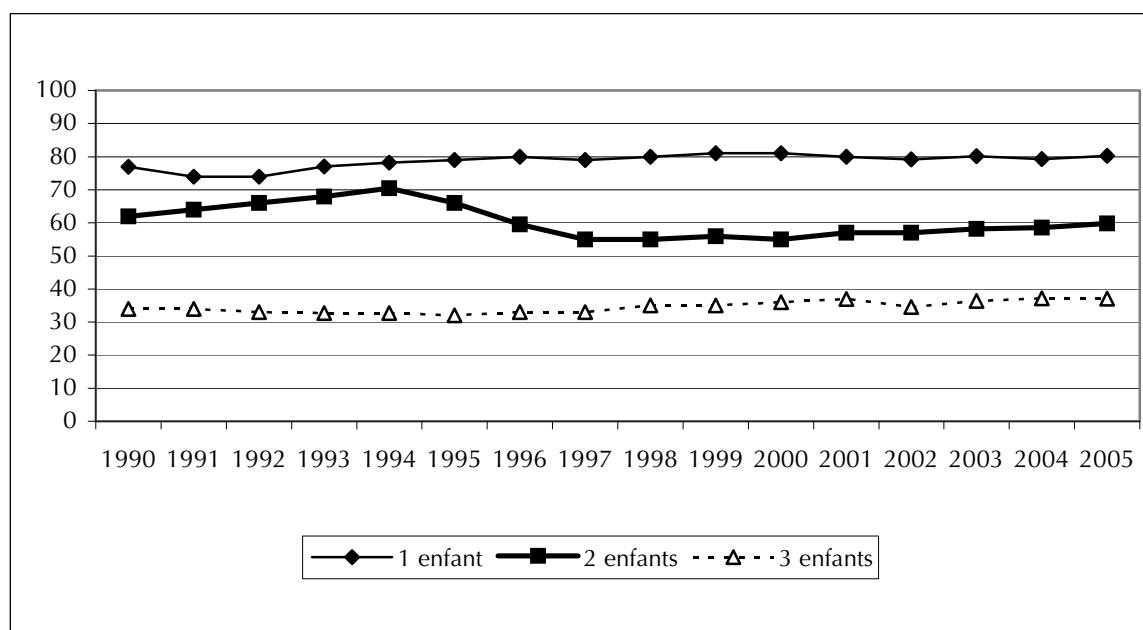
Ariane Pailhe et Anne Solaz*

En France, la participation des mères ne cesse d'augmenter au fil des générations, et ce quel que soit le nombre d'enfants. De 1985 à 2002, le taux d'activité est ainsi passé de 72 % à 84 % pour les mères d'un enfant, de 66 % à 80 % pour celles de deux enfants et de 45 % à 63 % pour celles de trois enfants (OCDE 2005). Cette progression s'observe également pour les mères d'enfants en bas âge. Pourtant, avec la généralisation en 1994 de l'allocation parentale d'éducation (APE) pour une deuxième naissance, la tendance à la progression de l'activité des femmes s'est retournée pour les mères de deux enfants dont l'un a moins de 3 ans (graphique 1).

Cette rupture de tendance montre qu'en France, comme dans d'autres pays européens (Gutiérrez-Domenech 2005), les politiques publiques affectent les trajectoires professionnelles des mères. Elle révèle que les problèmes de garde et son coût rendent lourde la conciliation famille-travail pour certaines catégories de mères de jeunes enfants. Une partie des mères préfèrent se retirer, au moins temporairement, du marché du travail, tandis que les profils d'activité des pères restent inchangés, malgré leur accès – de droit – aux mêmes prestations de politique familiale. Ce renversement de tendance met aussi en évidence que les naissances sont des moments charnières dans la carrière professionnelle des femmes, contrairement aux hommes (Pailhé et Solaz 2006). Ainsi, l'année suivant une naissance, 40 % des mères qui travaillaient connaissent un ajustement professionnel lié à la naissance, pour seulement 6 % des pères. Au final, les parcours d'activité des femmes sont de moins en moins linéaires, et moins polarisés entre les mères qui restent inactives et celles qui travaillent continûment (Breton et Prioux 2006).

Graphique 1

TAUX D'ACTIVITÉ DES MÈRES DE 20 À 49 ANS EN COUPLE AVEC AU MOINS UN ENFANT DE 3 ANS, 1990-2005



Source : enquêtes Emploi, 1990-2005.

* Ariane Pailhe et Anne Solaz, Institut national d'études démographiques (INED), 133 bd Davout, 75985 Paris cedex 20, pailhe@ined.fr, solaz@ined.fr

Cet article s'intéresse aux naissances comme déclencheur de transitions professionnelles. Il offre une contribution empirique à la connaissance des parcours professionnels des femmes suite à une naissance et aux facteurs les influençant¹. Une interruption de parcours peut, en effet, conduire à des pertes de capital humain (Mincer *et al.* 1982) qui réduisent les chances de retrouver un emploi par la suite² et engendrent des pertes futures en termes de revenus individuels (Meurs *et al.* 2000), de perspectives d'avancement et, au final, de droits à la retraite (Bonnet *et al.* 2006). Ces baisses de revenus peuvent également réduire le pouvoir de négociation des femmes au sein du couple³.

Si la littérature internationale foisonne sur le thème des conséquences professionnelles des naissances⁴, les études longitudinales françaises sont peu nombreuses⁵. Algava et Bonnet (2004) ont montré que la part des femmes s'interrompant pour élever un enfant diminue au fil des générations et s'élève avec la descendance finale. Cependant, l'extension de l'APE au deuxième enfant en 1994 a contre-balancé cette tendance en augmentant sensiblement le nombre de femmes s'arrêtant de travailler après une deuxième naissance (Piketty, 2005; Afsa, 1996, 1998). Enfin, avoir un jeune enfant favorise le retrait du marché du travail plutôt que le passage à temps partiel (Coutrot *et alii* 1997).

Nous analysons pour notre part les modes de réorganisation de la vie professionnelle suite à une naissance (interruption d'activité, passage à temps partiel, activité continue, etc.), la dynamique des retours à l'emploi, les modalités des retours (emploi à temps plein ou partiel, en emploi stable ou pas) et les facteurs associés aux décisions de retour. Quel est le poids respectif des caractéristiques individuelles, des caractéristiques de l'emploi avant la naissance, et des politiques publiques sur les parcours post-naissance ? La majorité des travaux empiriques sur l'effet des naissances se concentrent sur l'effet de la première, hormis Joesch (1994), ou de la deuxième seulement lorsqu'ils analysent l'effet de la réforme de 1994 en France. Nous nous intéressons aux ajustements professionnels suite aux naissances de rang un, mais aussi deux et trois. Les modalités de retour à l'emploi varient en effet au fil des naissances. Bien sûr l'articulation entre emploi et parentalité devient plus difficile et les frais de garde sont plus élevés avec une progéniture plus nombreuse. En outre, la politique familiale française varie en fonction du rang de naissance. Contrairement à de nombreux travaux sur le thème, nous n'avons pas réduit notre analyse aux seules femmes travaillant avant la naissance, ce qui conduirait à un biais de sélection, d'autant plus fort que le rang de naissance s'élève.

Nous exploitons pour ce travail les données de l'enquête Familles et employeurs (encadré 1), et en particulier les calendriers d'activité des mères de 20 à 49 ans, qui offrent des informations rétrospectives sur le parcours professionnel (encadré 2). Outre ce calendrier relativement détaillé, cette enquête a pour avantage de poser des questions supplémentaires sur la situation professionnelle des parents autour de la naissance. Des modèles de durées sont mis en œuvre en menant dans un premier temps des estimations non paramétriques, puis des estimations semi-paramétriques de Cox (Courgeau *et al.* 1989). Nous montrons en quoi les naissances constituent des éléments de rupture dans les parcours professionnels des femmes, puis nous analysons les facteurs jouant sur la reprise d'emploi et nous intéressons dans un dernier temps aux types d'emploi retrouvés.

¹ La littérature internationale s'intéresse souvent aux ajustements réalisés avant la naissance. En France, les femmes salariées et les agricultrices disposent toutes d'un congé de maternité d'une durée légale de 16 semaines, décomposées en un congé prénatal de 6 semaines et un congé postnatal de 10 semaines. Même si les interruptions d'activité peuvent être anticipées (Méda *et al.* 2003), elles sont souvent le fait de femmes en emploi précaire et demeurent minoritaires.

² Même s'il existe une garantie de droit de retrouver son emploi à l'issue du congé parental.

³ D'autres arguments renvoient aux effets positifs des interruptions d'activité des mères. Par exemple, la littérature psychologique soutient que le bien-être des enfants dépend du temps passé par la mère avec eux au cours de la petite enfance. Des travaux se développent cependant pour montrer que l'investissement des pères, et non seulement celui des mères importe dans le développement du bien-être des enfants (Silverstein *et al.* 1999). Les effets pervers de l'emploi des pères sur le bien-être des enfants ne sont pour l'instant pas évoqués dans la littérature économique !

⁴ Les travaux se sont d'abord développés pour les pays anglo-saxons (par exemple, pour les États-Unis Young 1978, Joesch 1994 ou Desai *et al.* 1991 ; pour le Royaume-Uni Dex *et al.* 1998 ; pour l'Australie Baxter 2001), puis les pays du Nord de l'Europe (pour la Suède voir Rønsen *et al.* 1996 ; pour la Norvège Ellingsaeter *et al.* 1996). Les travaux sont plus rares pour les pays du Sud de l'Europe (Adam 1996 pour l'Espagne ; Del Boca *et al.* 2006 pour l'Italie). Les analyses comparatives se développent (Gustafsson *et alii* 1996 ; Gutiérrez-Domènech 2003), dont l'une comprenant la France (Saurel-Cubizoles *et alii* 1999).

⁵ De nombreux travaux s'appuient sur des données en coupe instantanée qui ne montrent pas le poids des retraits d'activité suite à une naissance.

Encadré 1
L'ENQUÊTE FAMILLES & EMPLOYEURS

L'enquête Familles et employeurs (<http://www-efe.ined.fr/>), réalisée par l'Institut national d'études démographiques (INED), en partenariat avec l'INSEE, porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. C'est une enquête en deux volets : d'un côté, un volet familles avec 9 745 individus de 20 à 49 ans interrogés et un volet employeur où sont enquêtés les établissements (2 673) dans lesquels travaillent les individus interrogés. Nous exploitons ici uniquement les données du volet familles de l'enquête. Le champ de notre étude concerne les femmes ayant mis au monde au moins un enfant avant 2003, soit 3 520 femmes nées entre 1955 et 1985, et 7 187 naissances.

Encadré 2
LE CALENDRIER D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENQUÊTE FAMILLES ET EMPLOYEURS

Les données du calendrier sont recueillies auprès des répondants depuis l'année de leur 18 ans jusqu'en 2004. Les enquêtés devaient indiquer les périodes d'emploi, de chômage, d'inactivité, de congé parental, de service militaire de 6 mois consécutifs. Parmi les années où ils ont eu un emploi d'au moins six mois, ils devaient mentionner celles où ils ont travaillé à temps partiel. Dans le cas où ces périodes étaient à cheval sur deux années, les deux années étaient enregistrées, même si pour chaque année la durée est inférieure à 6 mois. Pour finir, les personnes étaient interrogées sur les années où elles ont occupé des emplois occasionnels ou courts ou effectué des stages rémunérés, ou eu des périodes courtes sans emploi (de moins de 6 mois). Au moins une situation d'activité était ainsi collectée, plusieurs situations simultanées étant possibles.

Encadré 3
LA CONSTRUCTION DES DURÉES D'INTERRUPTION ANNÉE PAR ANNÉE À PARTIR DU CALENDRIER

Les situations professionnelles ont été regroupées en 4 catégories :

- 1) les emplois longs (emploi pour une durée de 6 mois ou plus)
- 2) les emplois courts (période d'emploi pour une durée de moins de 6 mois)
- 3) les périodes de chômage
- 4) les périodes d'inactivité qui regroupent les situations de congé parental, d'inactivité (femme au foyer), d'études, de service militaire.

Dans le cas où l'enquêtée a déclaré plus d'une situation une même année parmi ces quatre catégories, on a choisi aléatoirement une des situations pour les calculs des proportions. Pour le calcul des durées de non-emploi post-naissance, on a attribué 0, une demi-année ou une année d'interruption selon que les situations simultanées étaient des situations d'emploi, des situations mixtes ou des situations de non-emploi. Le point de départ est l'année qui suit la naissance si elle a eu lieu dans la deuxième moitié de l'année (de juillet à décembre), et l'année de la naissance (qui compte alors pour moitié) si elle a eu lieu en début d'année.

La durée de non-emploi post-naissance prend fin dès que l'enquêtée déclare un emploi long ou un emploi court après la naissance. Celles qui n'ont pas repris à la date de l'enquête (les censures au sens statistique) ont une durée égale au temps écoulé entre la naissance et la date de l'enquête.

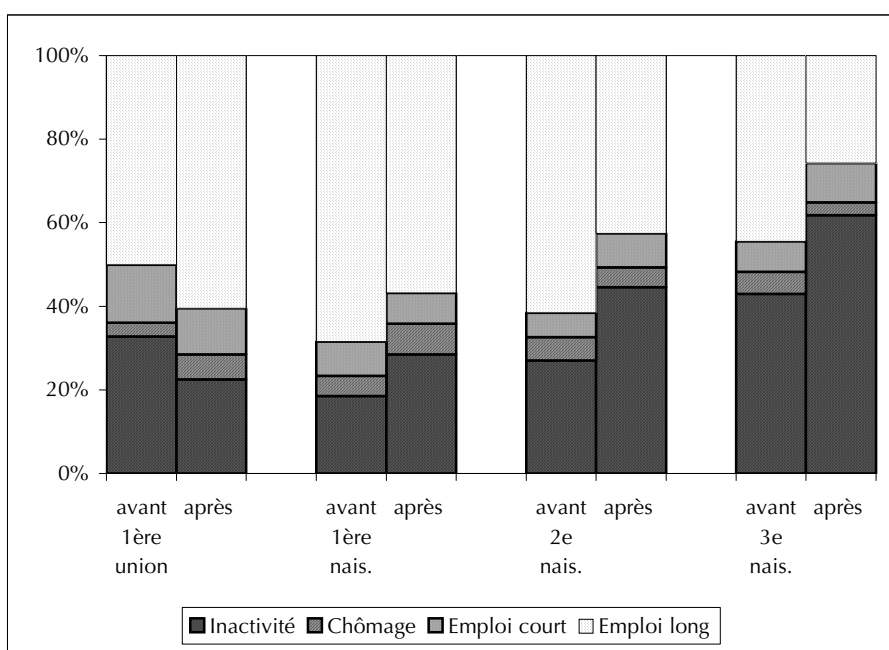
2. Les naissances, éléments de rupture du parcours professionnel des femmes

2.1. Une progression de la part d'inactives après les naissances

Les mises en couple et naissances constituent des moments de rupture du parcours professionnel des femmes. Le graphique 2 représente ainsi le statut professionnel occupé un an avant et un an après la première union⁶ et les naissances de rang un, deux et trois. Après la première union, la proportion de femmes en emploi, notamment en emploi long, progresse alors que la part des inactives diminue nettement. Ceci s'explique en grande partie par la concomitance entre fin des études, insertion professionnelle et mise en couple. En revanche, après chaque naissance, la proportion d'inactives augmente, et ce de plus en plus au fil des naissances. Un an après la première naissance, 28 % des mères d'au moins un enfant sont inactives, un an après la deuxième naissance 45 % des mères d'au moins deux enfants, après la troisième naissance 62 % des mères de trois enfants et plus. En miroir, la proportion de femmes en emploi long diminue nettement, alors que celle des femmes en emploi court ou au chômage varie peu.

La part de femmes en emploi progresse très légèrement dans la période inter-naissances, signe que les ajustements se font juste après les naissances et qu'il y a peu de variations dans l'intervalle intergénénesique. Cependant, ce graphique offre une vision agrégée qu'il convient de compléter en observant les parcours individuels.

Graphique 2
SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT ET APRÈS LA PREMIÈRE UNION ET LES NAISSANCES



Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005.

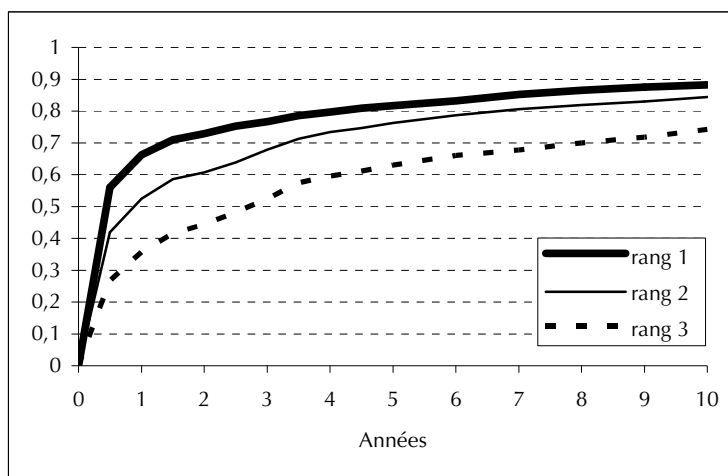
2.2. Une forte hétérogénéité des durées d'interruptions post-naissance

Grâce au calendrier professionnel, on peut mesurer les durées de non-emploi des femmes suite à une naissance, qu'elles aient été au chômage, en congé parental ou inactives. Le profil d'activité après la naissance diffère fortement selon le rang de la naissance. Après une première, la durée moyenne de non-emploi est de un an et demi, après une deuxième elle est de deux ans, après une troisième de 2,9 ans. Cependant, ces durées moyennes masquent une forte hétérogénéité de comportement des mères. Ainsi pour une première naissance, la moitié des mères reprennent un emploi 6 mois après, les deux-tiers dans les deux ans après (graphique 3). Au bout de 10 ans, 12 % des femmes n'ont pas repris d'emploi. Pour une deuxième naissance, la moitié des mères reprennent un emploi un an après, les deux-tiers dans les trois ans et demi après.

⁶ La première union est définie comme la première mise en couple pour une durée d'au moins 6 mois.

Graphique 3

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE NAISSANCE

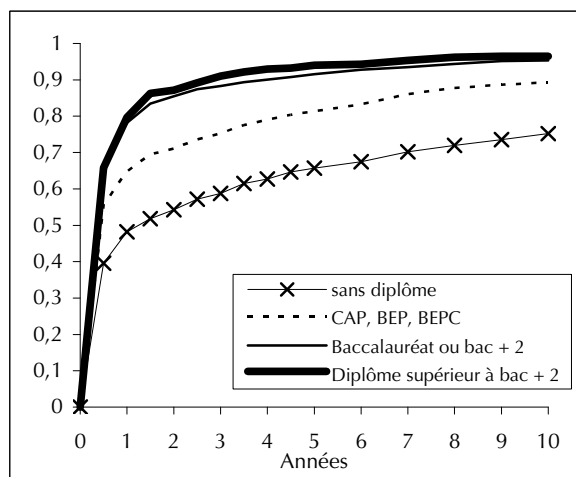


Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005.
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985.
 Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Ces profils de retour à l'emploi varient fortement selon le diplôme des mères. Ainsi après une première naissance, les femmes pas ou peu diplômées reprennent nettement moins vite une activité professionnelle que les mères diplômées du baccalauréat (graphique 4). Moins de la moitié des femmes non diplômées sont en emploi un an après la naissance, contre 80 % des bachelières. Au bout de dix ans, un quart des femmes sans diplôme n'ont pas repris d'activité professionnelle, contre 4 % des bachelières. Alors que pour une première naissance, les profils d'activité des femmes bachelières sont très proches, qu'elles aient ou non suivi des études supérieures longues, les écarts sont marqués suite à une deuxième naissance (graphique 5). Les plus diplômées reprennent très vite une activité professionnelle ; seulement 17 % d'entre elles n'ont pas repris au bout d'un an et demi après la seconde naissance, contre 29 % des bachelières ou des diplômées de l'enseignement supérieur court, 44 % des diplômées d'un CAP, BEP ou BEPC et 60 % des non diplômées. Cette reprise plus rapide d'emploi pour les plus diplômées s'explique en partie par un moindre engouement pour le congé parental, en raison du montant forfaitaire, et relativement bas, de l'allocation parentale d'éducation.

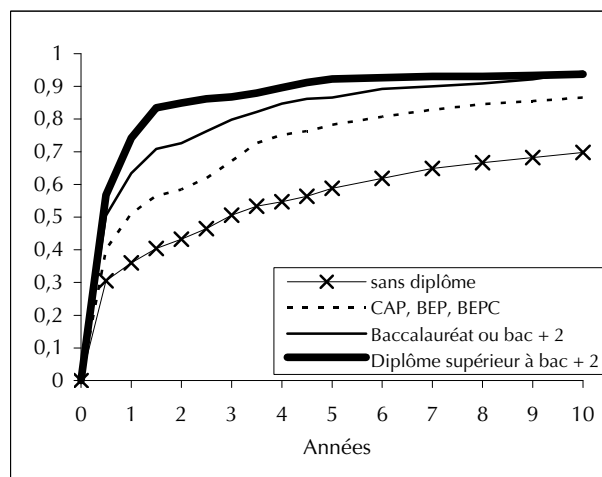
Graphique 4

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE PREMIÈRE NAISSANCE, SELON LE DIPLOME



Graphique 5

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE DEUXIÈME NAISSANCE, SELON LE DIPLOME

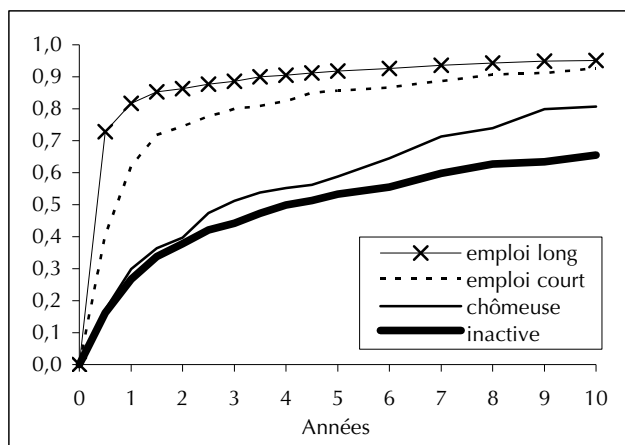


Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005. Champ : mères nées entre 1955 et 1985. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Ils varient également fortement selon la situation professionnelle avant la naissance. Lorsque la femme travaillait avant la naissance, les durées moyennes de retour à l'emploi après la naissance s'élevaient à 1,1 ans pour une première naissance, à 1,2 ans pour une deuxième et à 1,6 ans pour une troisième. Ces durées moyennes sont beaucoup plus élevées pour les chômeuses ou inactives avant la naissance : elles se montent respectivement à 5,8 ans, 6,8 ans et 7,2 ans. Le rythme des retours est beaucoup plus rapide chez celles qui travaillaient avant la naissance, notamment lorsqu'elles occupaient un emploi depuis plus de 6 mois (graphiques 6 et 7). Ainsi, 73 % des femmes qui occupaient un emploi long avant la première naissance reprennent leur emploi dans les 6 mois suivant la naissance, contre 40 % de celles qui avaient un emploi court, 17 % des chômeuses et 16 % des inactives. Pour une deuxième naissance les écarts sont moins marqués selon que l'emploi est court ou non, alors que les profils de reprise se distinguent entre chômeuses et inactives : 20 % des chômeuses reprennent par exemple un emploi au bout d'un an, pour seulement 11 % des inactives. 10 ans après la deuxième naissance, 81 % des chômeuses ont repris un emploi, contre 60 % des inactives.

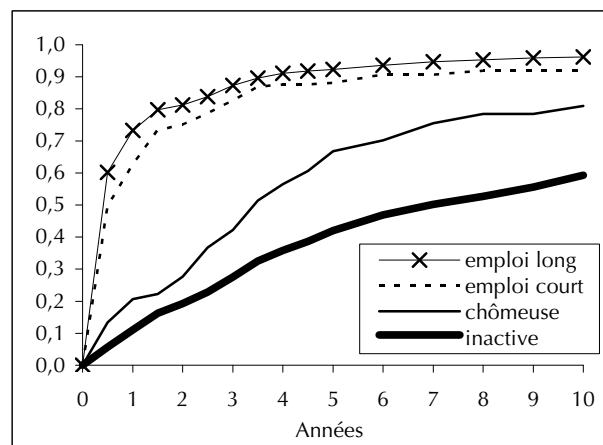
Graphique 6

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE PREMIÈRE NAISSANCE, SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LA NAISSANCE



Graphique 7

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE DEUXIÈME NAISSANCE, SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LA NAISSANCE

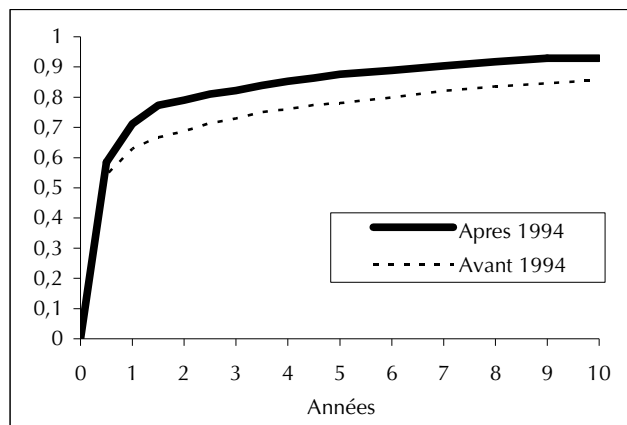


Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005. Champ : mères nées entre 1955 et 1985. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

L'élargissement de l'allocation parentale d'éducation au deuxième enfant en 1994 a eu un effet sur les rythmes de retour à l'emploi après la deuxième naissance. Pour mieux visualiser cet effet, on a représenté les courbes de transition vers l'activité post-naissance selon que la naissance a eu lieu avant ou après la réforme de 1994. Les mères d'un premier enfant né après 1994, pour lesquelles la réforme de l'APE est sans effet, ont tendance à s'arrêter pour des durées plus courtes que celles ayant mis au monde leur enfant avant 1994 (graphique 8), ce qui relève vraisemblablement d'un effet de génération. En revanche, cet effet de génération disparaît pour une deuxième naissance (graphique 9). Les retours à l'emploi sont plus rapides pour les femmes ayant donné naissance à leur deuxième enfant avant la réforme de l'APE. La tendance est renversée 2-3 années après la naissance. La réforme de l'APE a donc eu pour conséquence de contrebalancer l'effet génération pendant la période de perception de l'allocation.

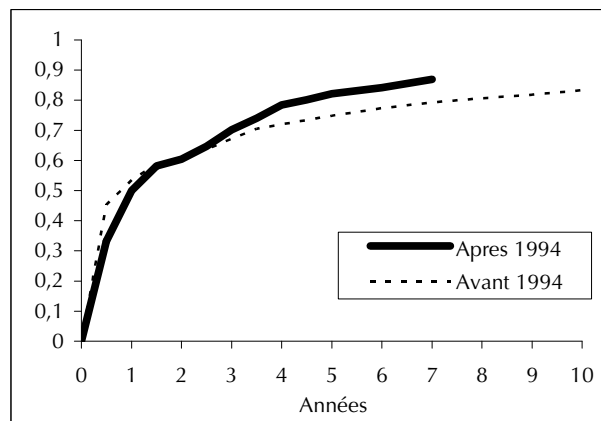
Graphique 8

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE PREMIÈRE NAISSANCE, SELON L'ANNÉE DE NAISSANCE (AVANT/APRÈS APE RANG 2)



Graphique 9

FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'EMPLOI POUR LES FEMMES APRÈS UNE DEUXIÈME NAISSANCE, SELON L'ANNÉE DE NAISSANCE (AVANT/APRÈS APE RANG 2)



Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005. Champ : mères nées entre 1955 et 1985. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

3. Les facteurs jouant sur la reprise d'emploi

3.1. Méthodologie

Afin de faire apparaître les effets propres de chaque caractéristique sur le risque d'occuper plus ou moins rapidement un emploi après la première naissance, nous avons réalisé des régressions semi-paramétriques de Cox sur la probabilité de reprendre un travail après chaque naissance. Ce modèle permet aussi d'isoler les effets des naissances ultérieures par l'introduction de variables dynamiques dichotomiques indiquant s'il y a eu ou non une deuxième, voire une troisième naissance.

Notre champ d'analyse est celui de la population des mères d'au moins un enfant. Nous restreignons ensuite l'échantillon aux mères d'au moins deux (resp. trois) enfants pour étudier les facteurs jouant sur les durées de non-emploi après une deuxième (resp. troisième) naissance.

Les caractéristiques sociodémographiques telles que l'âge de la mère à la naissance, le fait qu'elle soit immigrée ou pas et le niveau d'instruction sont introduits comme variables explicatives. L'élévation du niveau d'instruction devrait engendrer de plus courtes interruptions, le coût d'opportunité des interruptions d'activité étant plus fort pour elles (plus grandes perspectives de carrière, plus grande dépréciation du capital humain en cas d'interruption). En outre, elles peuvent avoir recours plus aisément à des substituts marchands. Afin de rendre compte du rôle qu'a pu avoir la réforme de l'APE en 1994, une variable binaire indique si la naissance a eu lieu avant 1994 ou pas. On s'attend à ce que cette variable ait un signe négatif pour les naissances de rang 2.

Les femmes peuvent aussi avoir des degrés divers d'attachement au monde du travail (Desai et Waite 1991), une plus ou moins forte préférence intrinsèque pour le travail, fonction par exemple de leur milieu social d'origine ou des caractéristiques de leur conjoint. Afin d'en tenir compte, nous introduisons comme variable l'histoire professionnelle de sa propre mère (en emploi continue ou non), qui peut être un indicateur de l'attachement au travail.

Il importe de tenir compte de la situation professionnelle, et notamment des caractéristiques de l'emploi occupé par les actives avant la naissance, pour comprendre les comportements d'activité (Desai et Waite 1991). Le coût d'opportunité d'une interruption de carrière peut varier selon les emplois, en fonction du rendement de l'expérience, des perspectives salariales ou de promotion. Plus ce coût d'opportunité est élevé, plus les interruptions risquent d'être courtes. En outre, la combinaison des activités parentales et professionnelles est plus ou moins aisée selon les emplois. Dans la mesure où le parcours professionnel est décrit rétrospectivement, nous ne disposons dans l'enquête que de certains éléments caractérisant l'emploi

avant la naissance⁷ : la situation (si la femme travaillait ou pas), le fait que l'emploi occupé était salarié ou non, dans la Fonction publique ou pas, à temps plein ou pas, et si le statut de l'emploi était stable ou non (CDI/CDD). On peut supposer que le coût d'opportunité est plus fort pour les non salariées, dans la mesure où elles n'ont pas droit à un congé maternité et du fait que le revenu dépend très directement du temps investi. Pour ce qui concerne la Fonction publique, on peut penser que le faible coût d'opportunité de l'interruption d'activité (faible progression salariale et faibles perspectives de promotion) est contrebalancé par la plus grande facilité à combiner emploi et charges parentales, notamment par l'accès aisé et peu pénalisant au travail à temps partiel⁸.

Afin de tenir compte de la situation professionnelle, nous estimerons successivement quatre modèles⁹ dans lesquels nous substituons les variables décrivant la situation professionnelle.

3.2. Probabilité de reprendre une activité professionnelle après une naissance

Les résultats (tableau 1) montrent que le niveau d'instruction est un facteur explicatif important du retour sur le marché du travail. Comme prévu, par rapport aux mères détenant un diplôme de niveau CAP ou BEP, les bachelières reprennent nettement plus vite un emploi, tandis que celles sans diplôme sont plus nombreuses à connaître une période d'inactivité. L'âge à la naissance est aussi un élément conditionnant le retour à l'activité, mais n'est significatif que pour les deuxièmes naissances. Les mères ayant, à diplôme donné, déjà investi dans leur carrière professionnelle sont moins enclines à s'interrompre après une deuxième naissance que les plus jeunes.

Tableau 1
PROBABILITÉ DE REPENDRE UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS LA NAISSANCE

	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Immigrée	-0,275 ***	-0,005	0,023
Âge à la naissance	0,008	0,013 **	0,003
Naissance après 94	0,019	-0,252 ***	0,015
Survenue deuxième naissance	-0,381 ***		
Survenue troisième naissance	-0,257 **	-0,609 ***	
Activité continue de sa propre mère	0,149 ***	0,078 *	0,229 ***
Sans diplôme	-0,257 ***	-0,191 ***	-0,038
BEP, CAP	Ref	Ref	Ref
Bacalauréat-bac+2	0,151 ***	0,147 ***	0,278 ***
>Bac+2	0,214 ***	0,292 ***	0,394 ***
Emploi long avant	Ref	Ref	Ref
Emploi court	-0,210 ***	-0,193 **	0,004
Chômeuse	-0,655 ***	-0,864 ***	-0,958 ***
Inactivité	-0,842 ***	-1,347 ***	-1,421 ***
Effectif (événements)	3 520(3169)	2 654(2203)	1 013(741)

***, **, * significatif aux seuils respectifs de 1 %, 5 %, 10 %. *Modèle semi-paramétrique de Cox.*

L'arrivée du premier enfant, plus que les arrivées des suivants, conduit certaines femmes à s'éloigner de l'emploi : les femmes immigrées et celles dont la propre mère a eu un parcours discontinu. L'histoire professionnelle de sa propre mère joue ainsi plus fortement en rang 1 qu'en rang 2. De même, les femmes immigrées interrompent leur activité professionnelle plus fortement suite à la première naissance. Il semble

⁷ Nous ne disposons pas par exemple d'informations sur le secteur d'activité, le revenu du ménage, le revenu individuel du travail, la composition par sexe de l'établissement employeur, etc.

⁸ Dans la Fonction publique, le travail à temps partiel est sur-rémunéré. En outre, les périodes de travail à temps partiel sont comptées pour les droits à retraite comme des années travaillées à temps plein.

⁹ Les variables ont été introduites de façon successive car les croisements impliquaient des effectifs souvent trop faibles.

que l'arrivée du premier enfant sélectionne au sein des mères celles qui ont un fort attachement au travail de celles qui désirent s'arrêter lorsque surviennent les enfants. Il en est de même, dans une moins grande mesure, pour les non diplômées. Comme attendu, les naissances ultérieures ont tendance à diminuer les chances de retrouver un emploi si l'on n'a pas repris une activité entre les naissances. L'effet de la réforme de l'allocation parentale d'éducation s'observe en rang 2 et joue négativement sur les chances d'occuper vite un emploi. Ce résultat rejoint les travaux réalisés sur le sujet qui témoignent d'un effet massif de la réforme sur les comportements d'activité des femmes, notamment les moins diplômées.

La probabilité de reprendre une activité professionnelle après une naissance est enfin fortement dépendante des conditions de l'emploi des mères avant la naissance. Ainsi, plus la femme était éloignée du marché du travail, moins elle a de chances de reprendre après. Les mères inactives et au chômage avant une première naissance ont ainsi deux fois moins de chances d'occuper un emploi que celles disposant d'un emploi long. Par ailleurs, les inactives ont toujours un risque relatif de reprendre un emploi inférieur à celui des chômeuses¹⁰, et l'écart de comportement entre chômeuses et inactives s'accroît au fil des naissances. Les mères occupant un emploi depuis peu avant la naissance sont également moins nombreuses à retrouver rapidement un emploi après la première naissance que celles occupant un emploi depuis plus longtemps.

Le tableau 2 précise le profil des mères qui s'interrompent plus longuement selon les caractéristiques de l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance. Le modèle 2 distingue selon le type de contrat de travail et montre l'opposition entre emplois courts et longs. Les femmes occupant un CDD reprennent moins vite un emploi après l'arrivée du premier ou deuxième enfant que celles occupant un CDI. Les travailleuses indépendantes ne se distinguent pas des salariées en rang 1 et en rang 2, alors qu'elles retournent plus rapidement vers leur emploi en rang 3, pour lequel la durée du congé de maternité est plus longue.

Tableau 2
PROBABILITÉ DE REPRENDRE UNE ACTIVITÉ SELON STATUT D'EMPLOI AVANT LA NAISSANCE

Type de contrat (modèle 2)	Rang 1	Rang 2	Rang 3
CDI	Ref	Ref	Ref
CDD	-0,224 ***	-0,211 **	-0,175
Indépendante	0,024	0,094	0,376 **
chômeuse	-0,820 ***	-0,987 ***	-1,106 ***
Inactivité	-1,021 ***	-1,478 ***	-1,580 ***

Temps partiel/complet (modèle 3)	Rang 1	Rang 2	Rang 3
emploi à temps complet	Ref	Ref	Ref
emploi à temps partiel	-0,136 **	-0,132 *	-0,115
chômeuse	-0,642 ***	-0,871 ***	-0,995 ***
inactivité	-0,823 ***	-1,341 ***	-1,429 ***

Établissement public/privé (modèle 4)	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Privé	Ref	Ref	Ref
Indépendante	0,293 ***	0,358 ***	0,663 ***
Public	0,249 ***	0,382 ***	0,362 ***
chômeuse	-0,589 ***	-0,768 ***	-0,840 ***
Inactivité	-0,783 ***	-1,265 ***	-1,326 ***

***, **, * significatif aux seuils respectifs de 1 %, 5 %, 10 %. *Modèle semi-paramétrique de Cox.*

Occuper un emploi à temps partiel avant la naissance (modèle 3) implique une reprise d'un travail moins rapide après pour les première et deuxième naissances. Les données ne nous permettent pas de distinguer en rétrospectif si l'emploi à temps partiel était choisi pour convenance personnelle ou lié aux contraintes organisationnelles de l'entreprise. On ne dispose pas non plus d'information sur le taux de temps partiel (quatre cinquième, mi-temps, etc.). Le choix d'un emploi à temps partiel pour les femmes sans enfant étant

¹⁰ Les coefficients sont significativement différents de 0.

plus rare, on peut supposer que les femmes à temps partiel avant leur premier enfant occupaient plutôt des emplois aux conditions de travail précaires et qu'elles ont moins de chances, ou moins hâte, de reprendre (ou trouver) un emploi après la première naissance. Cette explication est valide pour une partie des femmes qui ont eu un deuxième enfant. On y peut ajouter une autre explication, le retrait par étape du marché du travail. Une partie de celles qui ont choisi de prendre un temps partiel pour s'occuper de leur premier enfant, s'arrêtent après le deuxième ou prennent un congé parental rémunéré.

De manière générale, les trajectoires professionnelles après le troisième enfant semblent moins marquées (même si les effectifs sont faibles) par les caractéristiques de l'emploi : type d'emploi (hormis pour les indépendantes), type de contrat et durée du temps de travail. Ces caractéristiques professionnelles influent moins sur les décisions familiales après le troisième enfant. Cela signifie-t-il une plus forte endogénéité de la fécondité sur les trajectoires ? Les femmes qui ont une troisième naissance se sont-elles déjà arrêtées de travailler ? Ou bien les femmes qui travaillent et ont un troisième enfant sont-elles celles qui peuvent continuer à travailler après ?

Le statut privé ou public de l'emploi avant l'arrivée de l'enfant est un facteur important, qui joue quel que soit le rang de naissance (modèle 4). Les indépendantes, mais aussi celles de la fonction publique, reprennent plus vite un emploi que celles du secteur privé, pour le premier enfant, comme pour les suivants. Pour les indépendantes l'écart tend d'ailleurs à se creuser au fil des naissances. Il semble donc que l'explication en termes de plus facile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle prime sur celle du coût d'opportunité dans la fonction publique. Même si les interruptions sont moins pénalisées dans le public, les femmes y retournent plus rapidement car les conditions de travail, notamment les horaires, leur permettent plus aisément de combiner vie familiale et professionnelle. S'y ajoute aussi la garantie de retour à l'emploi dans la Fonction publique¹¹.

Nous avons distingué les fonctionnaires des non statutaires de la Fonction publique en croisant la variable de statut et le type de contrat, mais les trajectoires post-naissances ne sont pas significativement différentes. Cela ferait pencher l'interprétation en faveur d'un climat favorable aux femmes, d'une « culture » de la Fonction publique, sans que cet effet soit lié à leur statut.

D'autres variables ont été testées, sans avoir montré d'effet significatif. Par exemple, il n'y pas d'effet de génération des mères sur la période observée, une fois contrôlée de l'âge à la naissance des mères, qui est un facteur plus crucial pour la trajectoire professionnelle post-naissance. Les mères seules n'ont pas non plus des trajectoires professionnelles post-naissances différentes des autres, toutes autres variables contrôlées. De même, les caractéristiques du conjoint ne semblent pas jouer sur la probabilité d'occuper un emploi après la naissance : avoir un conjoint sans emploi avant l'arrivée de l'enfant ne modifie pas le risque de la mère de retrouver un emploi, quel que soit le rang de naissance. Le type de contrat de travail est la seule caractéristique du conjoint significative : si le conjoint a un contrat à durée déterminée avant la naissance, la probabilité d'occuper un emploi pour la mère diminue, comparativement aux mères qui ont un conjoint en contrat à durée indéterminée avant la naissance. Cet effet vient sans doute de l'homogamie des situations professionnelles, qui a tendance à associer des partenaires tous deux précaires ou chômeurs.

4. Reprendre à temps partiel ou à temps complet ?

4.1. Quel type d'emploi ?

La reprise d'emploi après la naissance peut arriver plus ou moins vite selon les caractéristiques individuelles et professionnelles de la mère. Elle peut également prendre différentes formes, selon qu'elle est contrainte ou pas par des nécessités financières par exemple. Nous allons maintenant analyser les types et les déterminants du premier emploi repris après une naissance. Quelles sont les mères qui vont « préférer » occuper un emploi à temps partiel (en faisant l'hypothèse que le temps partiel consécutif à une naissance a plus de chances d'être choisi que subi) ou continuer à travailler à temps complet ?

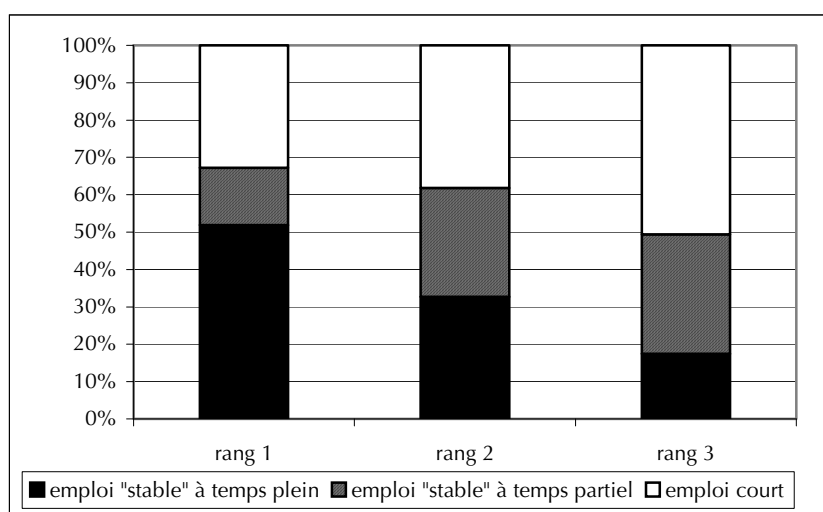
Il est important de continuer à traiter le retour vers l'emploi de manière dynamique car le type d'emploi repris peut dépendre du temps écoulé. Ainsi, si la mère ne trouve pas d'emploi stable ou à temps complet,

¹¹ Le retour à l'emploi après un congé de maternité ou parental est théoriquement garanti pour les salariés du secteur privé, mais certaines entreprises y font entorse de façon détournée ou pas (fermeture d'un site, etc.).

elle peut finir par accepter un emploi précaire ou à temps partiel. D'une autre manière, si le temps partiel est considéré comme un mode d'articulation de la vie familiale et professionnelle, la mère peut attendre de retrouver un tel type d'emploi. Un marché de l'emploi favorisant le temps partiel peut favoriser un retour rapide des mères comme cela se produit au Canada (Pacaut *et alii* 2006) ou aux Pays-Bas.

Un premier aperçu du type d'emploi retrouvé après les naissances (graphique 8) met en évidence que plus la mère a d'enfants, plus sa situation s'éloigne de l'emploi stable à temps complet. L'emploi à temps partiel progresse naturellement au fil des naissances. En revanche, la plus grande fréquence de reprise en emploi court au fil des naissances, alors même que cette fréquence a plutôt tendance à diminuer avec l'âge, est assez surprenante, et peut témoigner d'une plus grande difficulté des mères à occuper un emploi stable.

Graphique 8
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI À LA REPRISE APRÈS UNE NAISSANCE



Données : enquête Familles et employeurs, INED et INSEE, 2005.

4.2 Emploi à temps partiel ou à temps complet ?

On distingue ici le type d'emploi retrouvé selon qu'il est à temps complet ou à temps partiel grâce à un modèle à risques concurrents. Les chômeuses et les actives en emploi court sont pénalisées pour retrouver un emploi à temps plein après la naissance, mais un peu moins pour retrouver un emploi à temps partiel (tableau 3). Les non diplômées, quand elles reprennent, le font plus vite à temps plein plus qu'à temps partiel, quel que soit le rang de naissance. Les aspects financiers contraignent sans doute leur choix. À l'opposé, les diplômées reprennent plus souvent à temps plein que les mères détenant un diplôme équivalent au BEP ou CAP en première naissance, mais plus fréquemment à temps partiel suite à une deuxième naissance. Ici, l'emploi à temps partiel semble un moyen de concilier charges familiales et professionnelles.

Les mères ayant eu un enfant dans la dernière décennie (après 1994) reprennent plus souvent à temps partiel qu'à temps plein, cette forme d'emploi s'étant développée fortement en France. De plus, après une seconde naissance, il y a une incitation financière à travailler à temps partiel puisque l'allocation parentale d'éducation peut être perçue pour moitié si la mère travaille à 80 % ou moins.

Tableau 3
MODÈLE À RISQUES CONCURRENTS SELON LE TYPE D'EMPLOI RETROUVÉ PARTIEL/COMPLET

	Rang 1		Rang 2	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Emploi long avant	Ref			
Emploi court	-0,537 ***	0,100	-0,671 ***	-0,576 **
Chômeuse	-1,053 ***	-0,634 *	-2,098 ***	-1,423 ***
Inactivité	-1,095 ***	-0,978 ***	-2,089 ***	-1,802 ***
Sans diplôme	-0,219 ***	-0,495 ***	0,009	-0,784 ***
BEP, CAP				
Bacalauréat-bac+2	0,122 **	0,027	0,034	0,287 **
>Bac+2	0,149 **	0,163	0,069	0,529 ***
Naissance après 94	-0,213 ***	0,249 **	-0,595 ***	-0,155
Mère a toujours travaillée	0,195 ***	-0,240 **	-0,020	-0,070
Immigrée	-0,390 ***	-0,153	0,117 *	-0,089
Age à la naissance	0,006	-0,001	0,009	0,016
Deuxième naissance	-0,306	-0,219		
Troisième naissance	-0,319	-0,237	-0,877 ***	-0,592 **
Effectif (événements)	2802(2333)	(218)	1988 (1405)	(132)

***, **, * significatif aux seuils respectifs de 1 %, 5 %, 10 %. *Modèle semi-paramétrique de Cox.*

Enfin, nous analysons si le type d'emploi repris dépend du statut dans l'ancien emploi (tableau 4). La reprise plus rapide d'une activité des travailleuses de la fonction publique est toujours vraie après la première naissance. En revanche, après une deuxième, cet avantage vient uniquement de la plus forte probabilité de reprendre une activité à temps partiel. Les travailleuses du public ont autant de chances de reprendre à temps complet que celles du privé, mais nettement plus de chances de reprendre à temps partiel. Sans surprise, les indépendantes n'ont pas plus recouru au temps partiel comme moyen d'ajustement.

Tableau 4
MODÈLE À RISQUES CONCURRENTS SELON LE TYPE D'EMPLOI RETROUVÉ PARTIEL/COMPLET SELON LE STATUT DANS L'EMPLOI

Établissement public/privé	Rang1		Rang2	
	Emploi à temps complet	Emploi à temps partiel	Emploi à temps complet	Emploi à temps partiel
Privé	Ref	Ref	Ref	Ref
Indépendante	0,301 **	-0,266	0,370 ***	-0,377
Public	0,181 ***	0,241 *	0,040	0,646 ***
Chômeuse	-1,016 ***	-0,613 *	-2,027 ***	-1,248 ***
Inactivité	-1,042 ***	-0,982 ***	-2,016 ***	-1,650 ***
Effectif (événements)	2802(2333)	(218)	1988 (1405)	(132)

***, **, * significatif aux seuils respectifs de 1 %, 5 %, 10 %. *Modèle semi-paramétrique de Cox.*

Conclusion

Malgré une participation accrue des mères au marché du travail en France, les trajectoires professionnelles des mères sont bien plus discontinues que celles des pères. Grâce à des modèles dynamiques, nous montrons que les naissances sont des moments de discontinuité dans la vie professionnelle des femmes, les retraits du marché du travail étant d'autant plus fréquents et plus longs que le rang de naissance est élevé. Les conditions de l'emploi occupé avant l'arrivée de l'enfant, ainsi que l'attachement au travail, conditionnent la trajectoire post-naissance et les types d'ajustement à cette nouvelle charge familiale. En revanche, les caractéristiques du conjoint n'ont pas d'effet visible ; il semble que les parcours féminins après naissance ne sont pas des choix de fonctionnement des couples, mais répondent plutôt à des logiques

individuelles, fortement contraintes par les caractéristiques de l'emploi avant la naissance. Cet article met aussi en évidence l'effet de la politique familiale sur les parcours des mères. Les modalités de retour à l'emploi dépendent également en large partie des conditions d'emploi avant la naissance.

La prise d'un temps partiel apparaît un moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle pour les salariées de la Fonction publique, qui retournent plus rapidement dans l'emploi que celles des entreprises privées et publiques. Plus que le coût d'opportunité des interruptions, ce sont les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle qui jouent sur les parcours ; ce qui prône pour des mesures de politique publique favorisant cette conciliation plutôt que pour des mesures excluant les femmes du marché du travail.

Bibliographie

Adam P. (1996), « Mothers in an insider-outsider economy: the puzzle of Spain », *Journal of Population Economics*, 9, pp. 301-324.

Afsa C. (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46.

Afsa C. (1998), « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE-Première*, n° 569.

Algava E. et Bonnet C. (2004), « Modification des trajectoires professionnelles par génération : la place des événements familiaux dans les interruptions et les cessations d'activité précoces », *Communication aux XIe Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Dijon, 27-28 mai.

Baxter J. (2005), « Mother's employment transitions following childbirth », *Family Matters*. 71, pp. 11-17.

Bonnet C., Buffeteau S. et Godefroy P. (2006), « Les effets des réformes de retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, 61, 1-2, pp. 45-75.

Breton D. et Prioux F. (2006), « L'histoire professionnelle des parents du point de vue des enfants », Colloque de l'AIDELF, Aveiro (Portugal) septembre.

Courgeau D. et Lelièvre E. (1989), *Analyse démographique des biographies*, INED.

Coutrot L., Fournier I., Kieffer A. et Lelièvre E. (1997), « The family cycle and the growth of part time employment in France: boon or doom? », In H.P. Blossfeld, C. Hakim, *Between Equalization and Marginalization: Part Time Working Women in Europe and the United States of America*, Oxford, Oxford University Press, pp. 133-162.

Desai S. et Waite L.J. (1991), « Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment », *American Sociological Review*, 56(4), pp. 551-566.

Del Boca D. et Sauer R.M (2006), « Life Cycle Employment and Fertility across Institutional Environments », *Child Working Papers*, 14/2006.

Dex S., Joshi H., Macran S. et McCulloch A. (1998), « Women's employment transitions around child bearing » *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(1), pp. 79-98.

Ellisgaeter A. et Ronsen M. (1996), « The dual strategy : motherhood and the work contract in Scandinavia », *Revue européenne de démographie*, 12, pp. 239-250.

Gustafsson S., Wetzels C., Vlasblom J.D. et Dex S. (1996), « Women's Labor Force Transition in Connection with Childbirth: A Panel Data Comparison Between Germany, Sweden and Great Britain », *Journal of Population Economics*, 9, pp. 223-246.

Gutiérrez-Domènech M. (2005), « Employment after Motherhood: a European Comparison », *Labour Economics*, 12, pp. 99-123.

- Joesch J.M. (1994), « Children and the timing of women's paid work after childbirth: a further specification of the relationship », *Journal of Marriage and the Family*, 56(2), pp. 429-440.
- Klerman J. et Leibowitz A. (1999), « Job Continuity Among New Mothers », *Demography*, 36, pp. 145-155.
- Méda D., Wierink M. et Simon M.-O. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *DARES, Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29.2.
- Meurs D. et Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 135-158.
- Miller C.F. (1993), « Part-time participation over the life-cycle among married-women who work in the market », *Applied Economics*, 25(1), pp. 91-99.
- Mincer J. et Ofek H. (1982), « Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital », *Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 1, pp. 3-24.
- Pacaut P., Le Bourdais C. et Laplante B. (2006), « La participation à l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant au Canada », Colloque de l'AIDELF, Aveiro (Portugal) septembre.
- Pailhé A. et Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n° 426.
- Piketty T. (2005), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-(2002) », in C. Lefèvre, A. Filhon (éds), *Histoires de familles, histoires familiales*, Les Cahiers de l'INED, n° 156, pp. 79-109.
- Rönsen M. et Sunström M. (1996), « Maternal Employment in Scandinavia: a Comparison of the After-birth Employment Active of Norwegian and Swedish Women », *Journal of Population Economics*, 9, pp. 267-285.
- Saurel-Cubizolles M.-J., Romito P., Escriba-Aguir V., Lelong N., Mas Pons R. et Ancel P.-Y. (1999), « Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain », *European Sociological Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 179-194.
- Young C. (1978), « Work sequences of women during the family life cycle » *Journal of Marriage and the Family* 40(2), pp. 401-411.

Les trajectoires d'activité des femmes en Europe : une analyse à partir des données de l'European Community Household Panel (ECHP)

*Sabine Chaupain-Guillot, Olivier Guillot et Eliane Jankeliowitch-Laval**

L'objet de ce papier est d'analyser, dans une perspective de comparaison européenne, les trajectoires des femmes sur le marché du travail. On s'intéresse notamment à l'impact des événements familiaux (mise en couple/séparation, arrivée d'un enfant) sur les choix d'activité : cet impact varie-t-il selon les pays ? Dans quelle mesure les différences éventuellement observées peuvent-elles s'expliquer par les spécificités des politiques nationales de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ?

Différents travaux empiriques, plus ou moins récents, ont cherché à décrire et/ou à modéliser les trajectoires d'activité des femmes dans les pays de l'Union européenne. Toutefois, autant que l'on puisse en juger, les études portant sur l'ensemble des pays de l'UE-15 (ou sur la quasi-totalité des États membres) sont encore peu nombreuses (Buddelmeyer *et alii* 2005 ; Kaiser 2006 ; Pronzato 2006).

Ce papier est structuré de la manière suivante. La section 1 propose une brève revue de la littérature. Dans la section 2, on apporte quelques précisions sur les données que l'on exploite. Dans la section 3, on expose différents résultats descriptifs. Enfin, dans la section 4, on présente les principales conclusions d'une analyse menée à l'aide de régressions logistiques.

1. Revue de littérature

On se penchera tout d'abord sur les principaux résultats de travaux récents comparant les trajectoires d'activité des femmes dans différents pays européens. On s'intéressera ensuite aux études portant plus spécifiquement sur les choix d'activité des mères *avant* et *après* la naissance de leur enfant.

1.1. Les trajectoires d'activité féminines dans les pays de l'Union européenne

Les travaux évoqués ici sont les suivants : Anxo *et alii* (2000), O'Reilly et Bothfeld (2002), Buddelmeyer *et alii* (2005), Chaupain-Guillot *et alii* (2005) et Kaiser (2006).

Buddelmeyer *et alii* (2005) et Kaiser (2006) ont analysé les transitions annuelles sur le marché du travail à partir des données de l'European Community Household Panel (ECHP)¹. Les résultats de ces deux études montrent que la mobilité sur le marché du travail est, dans l'ensemble (*i.e.* tous pays confondus), relativement faible. Ainsi, selon Buddelmeyer *et alii* (2005), 82 % des femmes conservent le même statut d'activité d'une année à l'autre. Le temps partiel est toutefois une situation moins stable que le temps plein. En effet, 72 % des actives à temps partiel une année le sont encore l'année suivante, contre 86 % des actives à temps plein. Cette moindre stabilité, pour les femmes travaillant à temps partiel, s'observe dans tous les pays, à l'exception des Pays-Bas.

Le temps partiel est-il une passerelle vers l'emploi à temps plein ? Cette interrogation est souvent présente dans les travaux consacrés aux trajectoires des femmes sur le marché du travail. Il en ressort que le passage au temps complet ne concerne qu'une minorité de femmes. Ainsi, Chaupain-Guillot *et alii* (2005), envisageant les transitions à partir du temps partiel dans les pays de l'UE-15 (hors Suède)², constatent que

* Sabine Chaupain-Guillot, Olivier Guillot et Eliane Jankeliowitch-Laval, BETA (CNRS et Nancy-Université), BETA, UMR 7522, Faculté de droit, sciences économiques et gestion, 13, Place Carnot, C.O. n° 26, 54 035 Nancy cedex, Sabine.Chaupain@univ-nancy2.fr, Olivier.Guillot@univ-nancy2.fr, Eliane.Jankeliowitch@univ-nancy2.fr

¹ L'étude de Buddelmeyer *et alii* (2005) porte sur onze pays de l'UE-15 (sont exclus l'Autriche, la Finlande, la Suède et le Luxembourg) ; celle de Kaiser (2006), sur treize pays (les deux pays non retenus étant la Suède et le Luxembourg). La première étude s'appuie sur les données des vagues 1 à 6 (1994-1999) de l'European Community Household Panel (ECHP) ; la seconde, sur les données des vagues 1 à 8 (1994-2001).

² Les auteurs utilisent les données des vagues 1 à 7 (1994-2000) de l'ECHP.

deux ans après leur entrée dans une activité à temps partiel, ce sont, en moyenne, 28 % des femmes qui travaillent à temps plein. Selon les pays, cette proportion varie entre un cinquième et un tiers (excepté en Finlande, où plus de quatre femmes sur dix ont accédé au temps plein).

D'après les résultats de Buddelmeyer *et alii* (2005) et Kaiser (2006), le passage du temps partiel au temps complet est cependant deux fois plus fréquent, en moyenne, que la transition inverse. De même, les femmes travaillant à temps partiel quittent beaucoup plus souvent le marché du travail que celles occupant un emploi à temps plein. En revanche, les taux de passage au chômage sont à peu près identiques dans les deux sous-populations.

Buddelmeyer *et alii* (2005) ont également examiné les trajectoires individuelles d'activité sur six ans. Un peu plus de la moitié des femmes ne connaissent aucun changement de situation durant cette période. Les auteurs soulignent que la part des femmes restant continûment à temps partiel est faible (6 % pour l'ensemble des onze pays étudiés), mais variable selon les pays (d'à peine plus de 1 % en Espagne à 18 % aux Pays-Bas).

Quant aux effets des principaux facteurs susceptibles d'influer sur les transitions (âge, niveau d'études, etc.), ils sont loin d'être uniformes. Dans cette brève revue de littérature, on s'intéressera uniquement à l'impact de la présence de jeunes enfants. Kaiser (2006) a estimé, à l'aide de modèles logit multinomiaux, les probabilités de transition à partir du temps plein, du temps partiel, du chômage et de l'inactivité, entre deux années consécutives, pour cinq pays de l'UE-15. D'après les résultats de cette étude, en Allemagne comme au Royaume-Uni, la probabilité de rester active à temps plein diminue avec le nombre d'enfants, quel que soit leur âge, la probabilité de passage du temps plein au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants de 0 à 6 ans, tandis que le nombre d'enfants de 0 à 2 ans a un impact positif sur la probabilité d'effectuer une transition du temps plein vers l'inactivité. Pour ces deux pays, O'Reilly et Bothfeld (2002), centrant leur analyse sur le passage du temps partiel au temps plein, ont quant à elles mis en évidence un effet négatif de la présence d'un enfant de moins de douze ans. De l'étude de Kaiser (2006), on retiendra également que le nombre d'enfants (quel que soit leur âge) n'a guère d'incidence sur les transitions au Portugal et au Danemark³. Enfin, c'est aux Pays-Bas que l'impact du nombre d'enfants de 0 à 2 ans sur la probabilité de passage du temps plein au temps partiel est le plus marqué. Comparant les trajectoires d'activité des femmes dans ce dernier pays et en Suède, Anxo *et alii* (2000) observent, en revanche, que la présence d'enfants d'âge préscolaire, aux Pays-Bas, n'a pas d'effet significatif sur la transition inverse (*i.e.* du temps partiel au temps plein), alors qu'en Suède, ce facteur joue négativement.

1.2. Les choix d'activité des mères autour de la naissance

On présentera les études de Gustafsson *et alii* (1996), Saurel-Cubizolles *et alii* (1999), Gutiérrez-Domènech (2003), Kenjoh (2003), Vlasblom et Schippers (2003) et Pronzato (2006), qui toutes proposent des comparaisons entre différents pays européens⁴.

Au-delà de la diversité des sources statistiques utilisées et des méthodes retenues, il ressort de ces travaux que la naissance d'un enfant a, sur le statut d'activité de la mère, un impact réel, mais variable selon les pays. Ces différences nationales semblent pouvoir être rattachées, au moins en partie, aux politiques de conciliation entre vie familiale et professionnelle (caractéristiques des congés parentaux et de l'accueil des jeunes enfants) et/ou aux politiques fiscales plus ou moins incitatives à l'occupation d'un deuxième emploi dans les couples (imposition séparée ou non des conjoints).

Une première approche descriptive consiste à suivre, à partir de données individuelles, l'évolution du taux d'emploi des femmes au cours de la période qui entoure la naissance. En se limitant au cas des enfants de rang un, on constate que 24 mois après la naissance, le taux d'emploi reste toujours inférieur au niveau observé avant le début de la grossesse. Les situations nationales sont cependant diverses. Ainsi, Vlasblom et Schippers (2003) montrent que le taux d'emploi, supérieur ou égal à 80 % avant la première naissance,

³ Le seul point saillant est l'effet positif, au Danemark, du nombre d'enfants de 3 à 6 ans sur la probabilité de passer du temps plein au temps partiel.

⁴ La première de ces six études porte sur l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni ; la deuxième, sur l'Espagne, la France et l'Italie ; la troisième, sur la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et la Suède ; la quatrième, sur l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni (plus le Japon) ; la cinquième, sur l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Quant à l'étude de Pronzato (2006), elle s'intéresse à l'ensemble des pays de l'UE-15, à l'exception de la Suède.

passé à 57 % au Royaume-Uni, à 56 % aux Pays-Bas et chute à 44 % en Allemagne⁵. Dans certains pays, l'effet de la première naissance peut se révéler plus modéré, comme l'illustrent les résultats de Gutiérrez-Domènech (2003) pour la Belgique (80 % des femmes étant actives occupées deux ans avant la naissance, contre 67,5 % deux ans après) et l'Italie (le taux d'emploi durant cette période passant de 51 % à 40 %). Au-delà de l'impact sur le taux d'emploi, l'étude de Kenjoh (2003) montre qu'après la naissance de leur premier enfant, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel.

Une seconde approche descriptive consiste à observer la fréquence des transitions entre emploi et non-emploi, en comparant le statut d'activité avant et après la naissance. D'après Gustafsson *et alii* (1996), la proportion de femmes restant en emploi est plus élevée en Suède (proche de la moitié, quel que soit le rang de l'enfant) qu'en Allemagne (un tiers pour une naissance de rang un, mais moins d'un cinquième pour une naissance de rang trois) et, surtout, qu'au Royaume-Uni (environ un cinquième quel que soit le rang de l'enfant). Vlasblom et Schippers (2003) montrent que les femmes néerlandaises sont proportionnellement plus nombreuses que les Allemandes et les Britanniques à se maintenir dans l'emploi (40 %, contre respectivement 25 % et 32 %, dans le cas d'un enfant de rang un). Gutiérrez-Domènech (2003) observe que ce type de trajectoire est encore plus fréquent en Belgique qu'en Suède, puisqu'il concerne plus de 60 % des mères d'un premier enfant⁶.

Pronzato (2006) a enrichi cette analyse des transitions en comparant, pour les mères restées en activité, les caractéristiques de l'emploi occupé avant et après la naissance⁷. Ses résultats montrent que les transitions du temps plein au temps partiel sont fréquentes (parmi les actives à temps plein) aux Pays-Bas, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Irlande, pays où le temps partiel est largement répandu. L'auteur observe également que le passage de l'emploi salarié à l'emploi non salarié, tout en restant minoritaire, est un phénomène caractéristique de l'Europe du Sud, où exercer une activité indépendante (ou travailler en tant qu'aide familiale) est un des moyens de concilier vie de famille et vie professionnelle.

Quels sont les facteurs qui jouent sur les comportements d'activité des femmes dans la période qui entoure la naissance d'un enfant ? Les cinq études prenant en compte le capital humain de la mère⁸ (mesuré par le niveau d'études et l'expérience professionnelle) concluent à un effet positif de ce facteur sur la probabilité d'être en emploi après la naissance ou sur la rapidité du retour à l'emploi. Seule la Suède fait exception (parmi les pays considérés), ce qui tient sans doute à la politique d'accueil des jeunes enfants en vigueur dans ce pays, politique permettant à toutes les mères d'accéder facilement à un mode de garde, même lorsque le revenu d'activité auquel elles peuvent prétendre est modeste.

S'agissant des caractéristiques de l'emploi occupé avant la naissance, Saurel-Cubizolles *et alii* (1999) mettent en exergue le rôle déterminant du type de contrat sur la probabilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle dans l'année qui suit la naissance. Cette probabilité est nettement plus faible pour les mères qui occupaient un emploi à durée déterminée, plus spécialement lorsque celui-ci relevait du secteur privé, que ce soit en France, en Italie ou en Espagne. En revanche, le fait d'être active à temps partiel pendant la grossesse ne joue (négativement) que dans le cas français. D'après les résultats de cette étude, la probabilité de retour à l'emploi est également plus faible, dans les trois pays, pour les femmes qui n'étaient pas satisfaites de leur travail.

2. Les données

Les données proviennent de l'European Community Household Panel (ECHP). Ce panel fournit des informations transversales et longitudinales comparables sur les conditions de vie des individus et des ménages dans les pays de l'Europe des Quinze. Sous la coordination d'Eurostat, huit vagues annuelles ont

⁵ Il s'agit ici des taux observés chez les femmes ayant eu un seul enfant au cours de la période d'observation. Pour celles qui ont eu un deuxième enfant, les taux d'emploi 24 mois après la première naissance sont plus faibles (48 % au Royaume-Uni, 37 % aux Pays-Bas et 34 % en Allemagne).

⁶ Dans l'étude de Gutiérrez-Domènech (2003), le statut d'activité est observé 12 mois avant et 24 mois après la naissance – contre 3 mois avant et 24 mois après dans l'étude de Gustafsson *et alii* (1996) et 6 mois avant et 12 mois après chez Vlasblom et Schippers (2003).

⁷ La situation avant la naissance est comparée à celle observée lorsque l'enfant a 3 ans (tous rangs de naissance confondus).

⁸ Seuls Saurel-Cubizolles *et alii* (2003) n'introduisent pas ce facteur dans l'analyse.

été réalisées, de 1994 à 2001. Ce sont les données des vagues 3 à 8 que l'on exploite ici, une comparaison entre quatorze pays (UE-15 hors Suède)⁹ étant proposée.

Chacune des vagues de l'ECHP renseigne sur le statut d'activité des individus (de 17 ans et plus) au moment de l'enquête et au cours des douze mois de l'année précédente. Pour analyser les trajectoires sur le marché du travail, on s'est fondé uniquement sur les situations d'emploi observées aux dates des enquêtes annuelles successives, le calendrier mensuel ne permettant pas de faire la distinction entre emploi à temps partiel et emploi à temps plein.

L'étude porte sur les femmes âgées de 17 à 64 ans¹⁰ qui étaient actives occupées en 1996¹¹ et qui ont pu être réinterrogées en 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001¹². Le taux d'attrition varie selon les pays. Toutefois, dans la majorité des cas (11 pays sur 14), ce sont au moins six femmes sur dix qui ont pu ainsi être suivies sur cinq ans (cette proportion étant supérieure à 70 % pour les trois pays suivants : Allemagne, Royaume-Uni et Portugal). Le plus fort taux d'attrition s'observe dans l'échantillon irlandais (61 %). Les effectifs par pays sont donnés dans le tableau 1.

Le temps partiel est défini ici comme le fait de travailler moins de 30 heures par semaine. Cette définition est celle que l'OCDE recommande d'utiliser pour les comparaisons internationales. Dans le cas présent, le choix d'une telle définition est également dicté par les données. En effet, dans la base ECHP-UDB (*Users' Database*) mise à disposition par Eurostat, c'est ce seuil de 30 heures qui est pris en compte pour distinguer temps complet et temps partiel.

Tableau 1
NOMBRE D'OBSERVATIONS DANS LES ÉCHANTILLONS ÉTUDIÉS

	B	DK	D	EL	E	F	Irl	I	L	NL	A	P	Fin	UK
Actives à temps partiel en 1996	232	183	760	163	209	383	197	321	101	808	270	277	132	770
Actives à temps plein en 1996	517	610	1 460	851	780	1 297	311	1 199	403	521	692	1 530	952	1 060
<i>Ensemble</i>	<i>749</i>	<i>793</i>	<i>2 220</i>	<i>1 014</i>	<i>989</i>	<i>1 680</i>	<i>508</i>	<i>1 520</i>	<i>504</i>	<i>1 329</i>	<i>962</i>	<i>1 807</i>	<i>1 084</i>	<i>1 830</i>

Source : ECHP UDB – version de décembre 2003, vague 3 à 8, 1996-2001, EUROSTAT (calculs des auteurs).

3. Approche descriptive

Dans la première partie de cette étude, on s'est attaché à décrire, dans chacun des États membres de l'UE-15 (hors Suède), les trajectoires des femmes sur le marché du travail, et ce, en distinguant le cas des actives qui travaillaient à temps partiel en 1996 et le cas de celles qui étaient à temps complet à cette date. Seules trois situations d'activité ont été prises en compte : le travail à temps plein, le travail à temps partiel et le non-emploi.

Les actives qui travaillaient à temps complet en 1996 sont proportionnellement plus nombreuses à être restées dans la même situation de 1996 à 2001 que celles qui exerçaient une activité à temps partiel. Ceci s'observe dans l'ensemble des quatorze pays étudiés (tableau 2). Parmi les premières, excepté aux Pays-Bas, où cette proportion est un peu plus faible, ce sont, en effet, au moins six femmes sur dix qui n'ont connu aucun changement de situation, contre au plus une sur trois, dans la plupart des pays, parmi les actives initialement à temps partiel. Si l'on s'intéresse à la situation d'activité en $t+5$, on constate que, en moyenne, dans la première sous-population, près des trois quarts des femmes se trouvaient toujours, ou à nouveau, à temps plein en 2001, alors que moins de la moitié des autres actives avaient toujours, ou à nouveau, un emploi à temps partiel à cette date.

⁹ Dans le cas de la Suède, en effet, on ne dispose pas de données longitudinales.

¹⁰ Compte tenu de la faible taille de certains échantillons nationaux, il n'a pas été possible de centrer l'analyse sur une tranche d'âge plus restreinte.

¹¹ Les transitions à partir d'une situation initiale de non-emploi n'ont pas été envisagées ici.

¹² On notera, en outre, que les enseignantes ont été écartées du champ de l'étude, et ce, en raison de la probable hétérogénéité des mesures du temps de travail de cette profession.

La proportion de passages du temps partiel au temps plein varie sensiblement selon les pays (cette proportion s'élevant, en moyenne, à un peu plus de 40 % dans l'UE-15 hors Suède). C'est en Finlande et dans deux États de l'Europe du Sud, à savoir en Grèce et en Espagne, que l'on enregistre les taux les plus élevés : dans ces trois pays, environ 60 % des actives initialement à temps partiel ont travaillé à temps complet, à un moment ou à un autre, au cours de la période d'observation. À l'autre extrême, les plus faibles taux s'observent aux Pays-Bas, en Allemagne et au Luxembourg (autour de 30 %). Si l'on excepte le cas – quelque peu atypique – des Pays-Bas (le temps partiel y étant bien plus développé que dans les autres pays de l'UE-15), les transitions du temps partiel au temps complet ont été partout bien plus fréquentes que les transitions inverses. Dans la plupart des pays, en effet, seules 15 à 20 % des femmes travaillant à temps plein en 1996 ont exercé ultérieurement une activité à temps partiel.

Chez les femmes qui étaient à temps partiel en 1996, la proportion de passages par le non-emploi est également plus élevée, et ce, quel que soit le pays (42,6 %, en moyenne, contre 25,1 % parmi celles qui travaillaient à temps complet). En Grèce, en Irlande et en Finlande, ce sont plus de la moitié des actives initialement à temps partiel qui ont connu le chômage ou/et l'inactivité au cours de la période d'observation.

Pour tenter de dresser une typologie des pays de l'UE-15 sous l'angle des trajectoires d'activité féminines (en opérant, là encore, une distinction selon la situation d'emploi observée en 1996), on a fait appel à plusieurs méthodes d'analyse des données¹³. On en présente ici les principaux résultats.

En ce qui concerne les trajectoires des actives initialement à temps partiel, ce sont trois groupes de pays qui ont pu être mis en évidence (graphique 1). Le premier groupe associe la Grèce, l'Espagne et la Finlande. Le deuxième groupe comprend la France, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et le Danemark. Figurent dans le troisième et dernier groupe l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

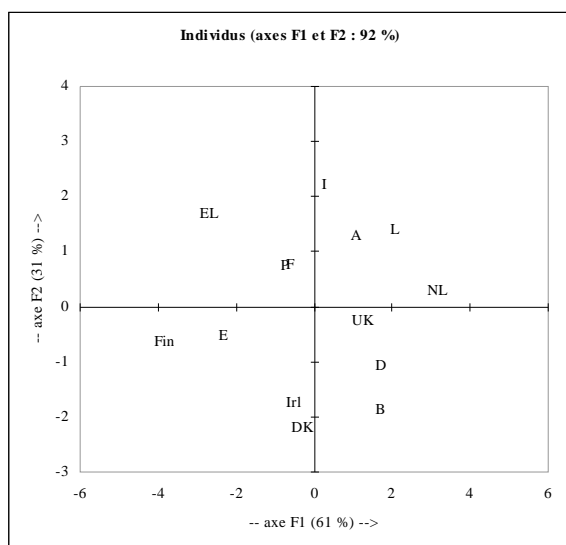
L'une des variables les plus discriminantes ici est le taux de maintien dans l'emploi à temps partiel. Ainsi, dans les pays du premier groupe, ce sont au plus 15 % des femmes qui sont restées à temps partiel de 1996 à 2001, contre 22 à 27 % dans les pays du groupe intermédiaire et au moins 33 % dans les pays du troisième groupe. Corrélativement, la proportion de femmes ayant connu le non-emploi au cours de la période d'observation est plus élevée dans le premier groupe de pays (50,4 % en moyenne) que dans les deux autres groupes (43,5 % et 39,4 %, respectivement). Et c'est dans ce premier groupe que les passages au temps complet ont été les plus fréquents (de l'ordre de 60 %, contre 45,6 % et 35,2 %). Par suite, à la fin de la période d'observation, on y enregistrait le plus fort taux d'emploi à temps plein (près de 40 %, contre 30,9 % et 23,2 %).

Au sein du deuxième ensemble de pays, deux sous-groupes peuvent être distingués. En effet, au Danemark et en Irlande, les actives qui travaillaient à temps partiel en 1996 sont un peu plus nombreuses que dans les trois autres pays (France, Portugal et Italie) à avoir connu au moins deux changements d'état. Le taux de retour dans l'emploi à temps partiel y est également un peu plus élevé.

¹³ Trois méthodes ont été mises en œuvre : l'analyse en composantes principales (ACP), la classification ascendante hiérarchique (CAH) et l'agrégation autour des centres mobiles (ACM). Les variables retenues sont les suivantes : la proportion d'actives restées à temps partiel (resp. à temps plein) de 1996 à 2001, la proportion d'actives ayant connu un seul changement de situation (parmi celles qui en ont connu au moins un), le taux de passage au temps plein (resp. au temps partiel), la proportion de sorties vers le non-emploi, le taux de retour dans l'emploi à temps partiel (resp. à temps plein) et le taux d'emploi à temps plein (resp. à temps partiel) en 2001. Les moyennes relatives aux groupes de pays ont été calculées en pondérant les statistiques nationales par les chiffres de population en 1996 (population féminine âgée de 15 à 64 ans).

Graphique 1

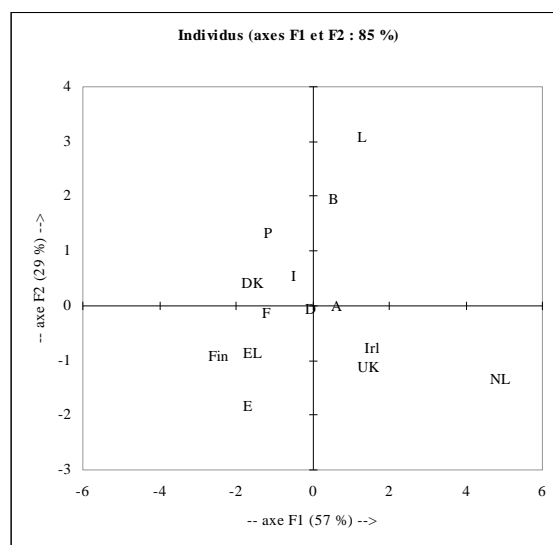
**PREMIER PLAN FACTORIEL DE L'ACP PORTANT SUR
LES TRAJECTOIRES DES ACTIVES À TEMPS PARTIEL**



Source : ECHP UDB – version de décembre 2003, vagues 3 à 8, 1996-2001, Eurostat (calculs des auteurs).

Graphique 2

**PREMIER PLAN FACTORIEL DE L'ACP PORTANT SUR
LES TRAJECTOIRES DES ACTIVES À TEMPS PLEIN**



Source : ECHP UDB – version de décembre 2003, vagues 3 à 8, 1996-2001, Eurostat (calculs des auteurs).

S'agissant des trajectoires observées chez les actives à temps plein, un pays se distingue très nettement de l'ensemble des autres : il s'agit des Pays-Bas. En effet, dans ce pays, où le travail à temps partiel est très répandu, le taux de maintien dans l'emploi à temps plein est plus faible que dans le reste de l'UE-15 (53,2 % contre 63,2 %). C'est le seul des quatorze pays étudiés où les transitions s'effectuent bien plus fréquemment vers le temps partiel que vers le non-emploi. Il s'ensuit que les actives initialement à temps plein y sont proportionnellement plus nombreuses à exercer une activité à temps partiel cinq ans plus tard (26,3 % contre 9,1 %, en moyenne, pour l'ensemble des treize autres pays).

Parmi les autres pays, trois groupes ont pu être identifiés : un premier groupe rassemblant la France, le Danemark, la Finlande et les quatre pays de l'Europe du Sud (Grèce, Espagne, Italie et Portugal), un deuxième groupe associant la Belgique et le Luxembourg et un troisième groupe composé de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Irlande et du Royaume-Uni (graphique 2). On notera toutefois que ces trois groupes de pays présentent des caractéristiques relativement proches.

Dans les pays formant le premier groupe, le taux de retour dans l'emploi à temps plein est un peu plus élevé (40,5 %, contre 33 % dans les deux autres groupes). Dans le deuxième groupe, les sorties vers le non-emploi ont été un peu moins fréquentes (15 % des femmes ayant connu le chômage ou l'inactivité, contre 26,9 % dans le premier groupe et 24,7 % dans le troisième). Quant aux caractéristiques du dernier groupe de pays, elles sont très peu différentes des moyennes calculées pour l'ensemble de l'UE-15 (ce qui se traduit graphiquement par une position proche de l'origine des axes) : six actives sur dix (61,7 %) ont travaillé à temps complet de 1996 à 2001, la moitié (50,5 %) de celles qui ne sont pas restées constamment à temps plein ont connu un seul changement d'état, et un peu plus d'une femme sur dix (11,9 %) exerçait une activité à temps partiel en 2001.

Tableau 2
DESCRIPTION DES TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ (1996-2001)

	B	DK	D	EL	E	F	Irl	I	L	NL	A	P	Fin	UK	UE-15 ⁱⁱⁱ
1. Actives travaillant à temps partiel en 1996															
Type de trajectoire ⁱ (%)															
Proportion d'actives restées à temps partiel	38,1	26,3	35,7	11,4	15,1	25,2	21,9	26,9	41,2	45,3	34,3	24,8	5,5	33,2	28,7
Proportion d'actives passées au temps plein	38,9	47,5	32,2	58,5	57,2	46,9	41,2	43,7	33,4	29,8	41,7	49,8	63,7	39,4	42,6
dont * sans avoir connu le non-emploi	24,2	26,4	21,1	33,2	36,5	28,6	22,9	33,0	25,1	23,5	30,7	34,1	38,3	29,8	28,7
* après une sortie vers le non-emploi	9,5	14,1	7,8	7,1	13,7	12,5	10,0	4,9	4,8	3,6	5,3	5,8	11,7	4,3	8,1
* avant une sortie vers le non-emploi	5,2	7,0	3,3	18,2	7,0	5,8	8,3	5,8	3,5	2,7	5,7	9,9	13,7	5,3	5,8
Proportion d'actives passées par le non-emploi	37,7	47,3	43,2	55,4	48,3	46,2	55,2	40,1	33,7	31,3	35,0	41,1	56,2	37,0	42,6
Nombre de changements de situation ⁱⁱ (%)															
1	44,5	42,0	49,1	55,5	47,1	53,7	45,0	62,1	58,7	56,1	57,4	52,3	47,7	53,2	52,8
2	30,6	31,7	28,9	27,6	26,3	27,9	37,2	25,5	18,7	30,3	22,1	26,0	20,2	27,3	27,5
3 ou plus	24,9	26,3	22,0	16,9	26,6	18,4	17,8	12,4	22,6	13,6	20,5	21,7	32,1	19,5	19,7
Situation en 2001 (%)															
Emploi à temps partiel	55,2	47,6	51,9	23,3	33,7	39,9	43,9	39,5	50,3	60,7	46,0	36,2	22,4	50,4	44,2
Emploi à temps plein	22,3	27,3	21,0	34,2	40,4	31,8	26,0	29,8	26,7	19,9	28,7	35,5	44,8	26,7	28,6
Non-emploi	22,5	25,1	27,1	42,5	25,9	28,3	30,1	30,7	23,0	19,4	25,3	28,3	32,8	22,9	27,2
2. Actives travaillant à temps plein en 1996															
Type de trajectoire ⁱⁱⁱ (%)															
Proportion d'actives restées à temps plein	71,7	69,6	63,3	61,2	59,4	64,3	58,2	65,4	72,9	53,2	62,0	70,4	65,3	59,6	62,8
Proportion d'actives passées au temps partiel	17,5	15,3	18,5	14,2	16,5	13,8	22,7	15,2	15,5	36,6	19,3	11,8	15,9	27,3	18,8
dont * sans avoir connu le non-emploi	12,5	6,4	11,4	7,9	9,5	8,4	16,1	10,6	12,0	32,2	11,4	7,8	10,0	16,8	12,1
* après une sortie vers le non-emploi	2,5	2,6	4,2	2,2	4,2	2,7	4,0	2,1	1,9	1,5	5,4	2,1	2,4	5,2	3,5
* avant une sortie vers le non-emploi	2,5	6,3	2,9	4,1	2,8	2,7	2,6	2,5	1,6	2,9	2,5	1,9	3,5	5,3	3,2
Proportion d'actives passées par le non-emploi	15,8	24,1	25,2	30,9	31,1	27,4	25,7	24,0	15,1	14,6	26,6	21,8	24,7	23,6	25,1
Nombre de changements de situation ^{iv} (%)															
1	53,0	41,3	51,2	49,9	46,0	50,5	56,9	54,6	62,8	60,4	55,9	51,6	41,1	48,3	50,9
2	32,4	36,5	33,0	30,5	30,7	34,9	28,6	31,6	30,1	24,0	25,5	30,2	38,9	32,0	32,0
3 ou plus	14,6	22,2	15,8	19,6	23,3	14,6	14,5	13,8	7,1	15,6	18,6	18,2	20,0	19,7	17,1
Situation en 2001 (%)															
Emploi à temps partiel	10,8	6,7	9,1	5,0	7,5	6,7	15,0	7,1	9,4	26,3	10,3	6,3	4,9	15,9	9,9
Emploi à temps plein	78,9	77,8	73,5	72,6	72,9	75,8	69,1	75,9	79,9	64,0	71,2	78,6	79,3	68,6	73,3
Non-emploi	10,3	15,5	17,4	22,4	19,6	17,5	15,9	17,0	10,7	9,7	18,5	15,1	15,8	15,5	16,8

ⁱ La somme des proportions est supérieure à 100 % car certaines femmes ont pu, à la fois, accéder à un emploi à temps plein et connaître le non-emploi.

ⁱⁱ Parmi les actives ayant connu au moins un changement d'état.

ⁱⁱⁱ La somme des proportions est supérieure à 100 % car certaines femmes ont pu, à la fois, passer du temps plein au temps partiel et connaître le non-emploi.

^{iv} Hors Suède. Les moyennes relatives à l'UE ont été obtenues en pondérant les statistiques nationales (issues de l'ECHP) par les chiffres de population en 1996 (population féminine âgée de 15 à 64 ans).
Champ : actives âgées de 18 à 64 ans en 1996 (catégorie exclue : enseignantes).

Source : ECHP UDB – version de décembre 2003, vagues 3 à 8, 1996-2001, Eurostat (calculs des auteurs).

4. Analyse à l'aide de régressions logistiques

La suite de l'étude se centre sur le cas des femmes qui travaillaient à temps plein en 1996. En effet, faute d'effectifs suffisants (excepté pour quelques pays), la comparaison des trajectoires des actives à temps partiel n'a pu être poussée plus avant.

4.1. Le type de modèle utilisé

Pour analyser les effets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de connaître, dans les différents pays de l'UE, tel type de trajectoire plutôt que tel autre, on a utilisé un ensemble de modèles logit multinomiaux.

La variable dépendante, notée Y_i , est une variable discrète à trois modalités j : 0 si la femme est restée dans la même situation d'emploi, c'est-à-dire à temps complet, de 1996 à 2001, 1 si celle-ci est sortie vers le non-emploi au cours de cette période, cette transition ayant pu être suivie d'un retour dans la situation d'emploi initiale, et 2 si celle-ci est passée (directement ou non) du temps plein au temps partiel. En choisissant comme référence le premier type de trajectoire, on a :

$$\text{Log} \left[\frac{\text{Pr}(Y_i=j)}{\text{Pr}(Y_i=0)} \right] = \alpha_j + \sum_{k=1}^K \beta_{jk} Z_{ik} \quad j=1,2$$

où Z_{ik} représente la k^{e} variable explicative ($k = 1, \dots, K$), β_{jk} est le coefficient de Z_{ik} dans l'équation j (à estimer) et α_j est la constante de l'équation j (à estimer).

Le rôle des événements familiaux a été appréhendé, dans cette analyse, à l'aide de deux jeux de variables indicatrices. L'introduction du premier jeu d'indicatrices a permis de tenir compte de la survenance éventuelle d'un changement de situation maritale au cours de la période d'observation¹⁴, les quatre cas de figure suivants étant distingués : (1) sans conjoint en 1996 et de 1997 à 2001 ; (2) sans conjoint en 1996, mise en couple au cours de la période 1997-2001 ; (3) en couple en 1996 et de 1997 à 2001 ; (4) en couple en 1996, séparation ou rupture de concubinage (ou décès du conjoint) au cours de la période 1997-2001. Le second jeu d'indicatrices a trait à la maternité et aux charges familiales. Une distinction a d'abord été opérée entre le cas des femmes ayant eu un (ou plusieurs) enfant(s) au cours de la période d'observation et celui des autres actives. Parmi ces dernières, trois sous-groupes ont ensuite été définis : les femmes sans enfant à charge, celles ayant au moins un enfant de moins de 6 ans en 1996, et les mères d'enfant(s) plus âgé(s)¹⁵.

Les autres variables prises en compte sont les suivantes : la nationalité, l'âge, l'existence d'un handicap ou d'une maladie chronique, le niveau d'éducation¹⁶, le statut d'activité du conjoint éventuel et son niveau de rémunération (dans le cas des actives restées en couple de 1996 à 2001), la présence d'au moins un autre adulte dans le ménage (hormis le conjoint éventuel) ou/et d'enfants âgés de 18 ans et plus, un jeu d'indicatrices croisant statut professionnel (salarié/indépendant), secteur (privé/public) et type de contrat de travail (CDI/CDD), le degré de satisfaction dans l'emploi, la trajectoire d'activité au cours des douze mois de l'année $t-1$ (1995), le statut d'occupation du logement et le fait que le ménage ait des crédits ou des emprunts à rembourser¹⁷. Il s'agit des caractéristiques observées en 1996 (à la date de l'enquête).

Ces modèles logit multinomiaux ont été estimés par la méthode du maximum de vraisemblance (à l'aide du logiciel LIMDEP)¹⁸.

¹⁴ Lorsque plusieurs changements de situation ont été observés, seul le premier événement a été retenu.

¹⁵ Dans le cas des femmes ayant eu un enfant, cette distinction selon les charges familiales initiales n'a pu être envisagée, et ce, en raison de la faiblesse des effectifs.

¹⁶ Ces modèles ont également été estimés en introduisant, plutôt que le niveau d'éducation, un taux de salaire prédit (obtenu par régression, selon la procédure en deux étapes de Heckman). Les résultats sont disponibles auprès des auteurs.

¹⁷ Faute d'effectifs suffisants, la variable de nationalité (codée 1 si la femme est de nationalité étrangère, 0 sinon) n'a pu être introduite que dans les modèles portant sur l'Allemagne, la France, le Luxembourg et l'Autriche. Par ailleurs, certaines informations ne sont pas disponibles pour les pays suivants : Allemagne (degré de satisfaction dans l'emploi et existence de crédits), Luxembourg (état de santé et degré de satisfaction dans l'emploi) et Pays-Bas (trajectoire d'activité au cours de l'année $t-1$).

¹⁸ Les résultats détaillés sont disponibles auprès des auteurs.

4.2. Les résultats des estimations

4.2.1. L'impact des événements familiaux

Les résultats du modèle relatif au Royaume-Uni montrent que les actives qui se sont mises en couple au cours de la période d'observation ont une plus forte probabilité d'être passées du temps complet au temps partiel que celles qui sont restées sans conjoint, toutes choses égales par ailleurs. Un effet analogue, mais de moindre ampleur, est observé dans le cas français, ainsi qu'en Italie. En Espagne, la mise en couple est associée à une plus forte probabilité de sortie vers le non-emploi. À l'inverse, dans trois autres pays, à savoir au Portugal, en Allemagne et en Autriche, les actives concernées auraient de plus grandes chances de rester à temps plein.

Les trajectoires d'activité des femmes ayant connu une rupture ne semblent guère se différencier de celles des actives – considérées dans leur ensemble (*i.e.* quels que soient le statut d'activité du conjoint et le niveau de rémunération de ce dernier) – qui sont demeurées en couple de 1996 à 2001. Cette absence d'impact significatif (excepté dans le cas de la Belgique, où l'on observe un lien positif entre rupture et sortie vers le non-emploi) tient sans doute en partie à la faiblesse des effectifs (la proportion de femmes concernées, parmi l'ensemble des actives, étant inférieure à 5 % dans la plupart des échantillons retenus).

L'Espagne est le seul des quatorze pays étudiés où la naissance d'un enfant n'a pas d'effet significatif sur la trajectoire individuelle d'activité. Partout ailleurs, la probabilité de n'avoir connu aucun changement de situation au cours de la période d'observation, c'est-à-dire d'avoir travaillé à temps plein de 1996 à 2001, est significativement plus faible pour les actives ayant eu un (ou plusieurs) enfant(s)¹⁹. L'effet estimé est particulièrement marqué dans les six pays suivants : Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche et Royaume-Uni (tableau 3). Ce constat n'est pas très surprenant. Dans ces pays, en effet, les contraintes liées à la garde des jeunes enfants s'exercent sans doute plus fortement que dans d'autres États membres de l'UE. Ainsi, l'offre d'accueil en structures collectives avec financement public y est nettement plus restreinte que dans les pays nordiques, en France ou en Belgique (Chaupain-Guillot *et alii* 2004)²⁰. En outre, dans deux de ces pays, à savoir en Allemagne et en Autriche, l'existence d'un congé parental long et rémunéré, essentiellement accordé pendant les premières années de l'enfant, et offrant la possibilité de travailler à temps partiel, vient renforcer l'incitation pour les femmes à interrompre leur activité professionnelle ou à réduire leur nombre d'heures de travail²¹.

Dans la plupart des pays étudiés (tableau 3), la naissance d'un enfant est associée à une probabilité de passage au temps partiel significativement plus élevée. Comme attendu, c'est aux Pays-Bas, où le temps partiel est le plus répandu, que le plus fort impact sur cette probabilité est observé.

¹⁹ Dans l'échantillon « poolé » des quatorze pays, ce sont 15,3 % des actives travaillant à temps plein en 1996 qui ont eu un (ou plusieurs) enfant(s) au cours de la période d'observation. Seules 43,7 % de ces femmes sont restées à temps plein de 1996 à 2001, contre 66,7 % des autres actives. Dans 61,3 % des cas, lorsqu'un changement d'état sur le marché du travail (passage au temps partiel ou sortie vers le non-emploi) a été observé, celui-ci s'est produit juste avant ou juste après la naissance (*i.e.* un an avant, la même année ou un an après).

²⁰ Dans les pays de l'Europe du Sud, l'offre de services de garde pour les plus jeunes enfants est également peu développée. Pourtant, excepté au Portugal, la naissance d'un enfant a un impact relativement faible sur la probabilité de rester à temps complet (l'effet estimé étant non significatif en Espagne). Deux éléments d'explication peuvent être avancés ici : le rôle des solidarités familiales (intergénérationnelles, notamment) dans la prise en charge des enfants, d'une part ; le pourcentage plus élevé de non-salariées parmi les actives occupées, d'autre part (les mères exerçant une activité indépendante ayant davantage la possibilité de s'occuper elles-mêmes de leurs jeunes enfants).

²¹ En France et en Finlande, le congé parental est également long et rémunéré, mais ce dispositif s'accompagne d'une politique favorable à l'accueil des jeunes enfants.

Tableau 3
MODÈLES LOGIT POLYTOMIQUES – EFFETS MARGINAUX

Pays	Aucun enfant (référence) Probabilités moyennes			Au moins un enfant / âge du plus jeune : < 6 ans (en 1996)			Au moins un enfant / âge du plus jeune : ≥ 6 ans (en 1996)			Naissance d'un enfant au cours de la période d'observation %			
	P_0	P_1	P_2	ΔP_0	ΔP_1	ΔP_2	ΔP_0	ΔP_1	ΔP_2	ΔP_0	ΔP_1	ΔP_2	de cas
B	0,83	0,04	0,13	-0,081	0,027	0,054	0,010	0,008	-0,018	-0,119	0,011	0,108	20,3
DK	0,91	0,03	0,06	-0,020	-0,013	0,033	-0,030	0,025	0,005	-0,231	0,088	0,143	22,6
D	0,78	0,11	0,11	-0,070	0,040	0,030	0,018	0,011	-0,029	-0,374	0,216	0,158	11,8
EL	0,80	0,15	0,05	-0,008	-0,075	0,083	0,023	-0,043	0,020	-0,141	0,071	0,070	9,6
E	0,60	0,25	0,15	0,020	-0,103	0,083	0,140	-0,130	-0,010	-0,078	-0,026	0,104	11,0
F	0,74	0,14	0,12	0,012	-0,009	-0,003	0,083	-0,052	-0,031	-0,283	0,191	0,092	20,0
Irl	0,77	0,14	0,09	-0,483	0,100	0,383	-0,310	0,067	0,243	-0,449	0,204	0,245	26,0
I	0,75	0,14	0,11	-0,039	-0,034	0,073	0,037	-0,034	-0,003	-0,135	0,054	0,081	14,0
L	0,93	0,03	0,04	-0,070	0,003	0,067	-0,050	0,062	-0,012	-0,380	0,179	0,201	16,2
NL	0,76	0,11	0,13	-0,254	-0,049	0,303	-0,100	-0,069	0,169	-0,640	0,048	0,592	19,4
A	0,84	0,06	0,10	-0,465	0,186	0,279	0,036	-0,033	-0,003	-0,573	0,318	0,255	16,8
P	0,81	0,15	0,04	-0,104	-0,027	0,131	0,053	-0,051	-0,002	-0,213	0,155	0,058	14,2
Fin	0,76	0,08	0,16	0,137	-0,030	-0,107	0,053	-0,029	-0,024	-0,182	0,158	0,024	12,2
UK	0,81	0,06	0,13	-0,154	-0,027	0,181	-0,042	-0,024	0,066	-0,526	0,148	0,378	15,5

Lecture : ΔP_0 : effet marginal sur la probabilité de rester à temps plein ; ΔP_1 : effet marginal sur la probabilité de sortie vers le non-emploi ; ΔP_2 : effet marginal sur la probabilité de passage du temps plein au temps partiel (effets estimés pour une femme âgée de 30 à 39 ans, aux valeurs moyennes des autres variables explicatives). Les effets marginaux significatifs au seuil de 5 % apparaissent en caractères gras.

Source : ECHP UDB – version de décembre 2003, vague 3 à 8, 1996-2001, Eurostat (calculs des auteurs).

4.2.2. Le rôle des autres facteurs

Si l'on s'intéresse maintenant à l'impact des autres facteurs, on constate, sans surprise, que les actives âgées d'au moins 50 ans ont, dans la quasi-totalité des pays, de plus grandes chances de sortir vers le non-emploi (seules l'Irlande et la Grèce font exception ici, l'effet estimé étant non significatif). Dans sept des quatorze pays étudiés (Allemagne, Grèce, France, Portugal, Autriche, Finlande et Royaume-Uni), le passage au temps partiel, pour ces femmes, est également plus probable (dans le cas de l'Autriche et de la Finlande, au seuil de 10 % seulement).

Assez curieusement, le fait d'avoir suivi des études supérieures ne joue positivement sur la probabilité de rester à temps plein que dans un nombre très limité de pays (Danemark, Grèce, Finlande, Luxembourg et, au seuil de 10 %, Belgique).

S'agissant de l'impact du type d'emploi occupé, les résultats montrent qu'au Danemark, en Finlande et en Allemagne, les salariées du secteur public ont une plus forte probabilité de passer du temps complet au temps partiel (par rapport à la catégorie de référence, *i.e.* aux salariées du privé titulaires d'un CDI). Dans trois des quatre pays de l'Europe du Sud (Italie, Grèce et Portugal), c'est pour les femmes exerçant une profession indépendante que cette probabilité apparaît plus élevée. Quant aux salariées en CDD, elles ont, comme attendu, de moindres chances de rester à temps plein, mais seulement dans la moitié des pays étudiés (Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, France, Italie et Pays-Bas)²².

La trajectoire antérieure a également un rôle déterminant. Le fait d'avoir été inactive ou au chômage au cours de l'année $t-1$ est, en effet, associé à une probabilité de sortie du temps plein significativement plus élevée. Ce constat vaut pour tous les pays²³. Enfin, on notera que l'insatisfaction au travail est aussi un élément qui semble favoriser la transition vers le non-emploi (dans les sept pays suivants : Danemark, Belgique, Irlande, Italie, Pays-Bas, Autriche et Portugal) ou/et vers le temps partiel (Danemark, Grèce, Espagne, Portugal et Finlande).

²² L'absence d'effet significatif que l'on relève dans certains pays (Irlande, Luxembourg et Royaume-Uni) est probablement due à la faiblesse des effectifs.

²³ À l'exception des Pays-Bas (pour lesquels, comme on l'a indiqué plus haut, cette variable n'a pu être introduite).

Conclusion

Cette analyse des trajectoires d'activité des femmes dans les pays de l'UE, menée à partir des données longitudinales de l'ECHP, mériterait d'être approfondie. Ainsi, en restreignant le champ aux femmes en âge de procréer, il conviendrait, dans une perspective dynamique, de tenter de modéliser conjointement les décisions d'activité et de fécondité. Par ailleurs, dans le cas des mères, il faudrait chercher à appréhender, de façon plus explicite, le rôle des contraintes liées à la garde des jeunes enfants.

Bibliographie

Anxo D., Stancanelli E. et Storrie D. (2000), « Transitions between different working-time arrangements: a comparison of Sweden and the Netherlands », in J. O'Reilly *et alii* (eds.), *Working-Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 93-131.

Buddelmeyer H., Mourre G. et Ward-Warmedinger M. (2005), *Part-time work in EU countries. Labour market mobility, entry and exit*, European Central Bank, ECB Working Paper Series, n° 460.

Chaupain-Guillot S., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E. (2004), « Les choix d'activité des mères ayant de jeunes enfants à charge : une comparaison européenne », in D. Girard (dir.), *Famille et solidarité*, tome 2, Paris, L'Harmattan, pp. 147-161.

Chaupain-Guillot S., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E. (2005), « Le passage du temps partiel au temps plein : une comparaison entre les pays de l'Europe des Quinze », in M.E. Joël et J. Wittwer (dir.), *Économie du vieillissement*, tome 1, Paris, L'Harmattan, pp. 233-249.

Gustafsson S., Wetzels C., Vlasblom J.D. et Dex S. (1996), « Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain », *Journal of Population Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 223-246.

Gutiérrez-Domènech M. (2003), *Employment After Motherhood: A European Comparison*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, CEP Discussion Papers, n° dp0567.

Kaiser L.C. (2006), *Female Labor Market Transitions in Europe*, German Institute for Economic Research, DIW Discussion Papers, n° 606.

Kenjoh E. (2003), *Women's Employment around Birth of the First Child in Britain, Germany, The Netherlands, Sweden and Japan*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, ISER Working Papers, n° 2003-16.

O'Reilly J. et Bothfeld S. (2002), « What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 26, n° 4, pp. 409-439.

Pronzato C.D. (2006), « Employment decisions of European women after childbirth », *Paper presented at the 2006 Conference of the European Panel Users Network*, Barcelona, 8-9 may.

Saurel-Cubizolles M.J, Romito P., Escribà-Agüir V., Lelong N., Pons R.M. et Ancel P.Y. (1999), « Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain », *European Sociological Review*, vol. 15, n° 2, pp. 179-194.

Vlasblom J.D. et Schippers J.J. (2003), « The Dynamics of Female Employment around Childbirth », Tjalling C. Koopmans Research Institute, Utrecht School of Economics, Discussion Paper Series, n° 03-10.

Atelier 4

Mobilités choisies, mobilités subies (1)

À quelles conditions la mobilité est-elle source de santé ?

Cas des personnels de La Poste

*Sandrine Caroly et Céline Cholez**

La mobilité professionnelle s'est profondément transformée depuis les années 1960 (Marchand 2006). Le modèle de l'ascension professionnelle continue par promotion interne s'effrite au bénéfice d'une augmentation des mobilités horizontales souvent d'avantage subies que choisies et entrecoupées de ruptures (changement d'entreprise, perte d'emploi). La question se pose alors des effets de ces mutations en termes d'emploi mais aussi en termes de préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle (Volkoff et Thébaud-Mony 2000 ; Grosjean et Sarnin 2002). C'est dans cette perspective que nous avons conduit la recherche dont nous présentons les résultats ici. Financée par la Mission de la Recherche La Poste, suite à une réponse à un appel d'offre Mire-DARES-Mission Recherche La Poste sur les relations santé et travail, cette recherche avait pour objectif de comprendre les interactions entre mobilité professionnelle (comprenant des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles) et santé (Caroly, Cholez et Kouassi 2006).

L'objectif de cette présentation est montrer en quoi la mobilité peut être source de construction de la santé : la mobilité est-elle un moyen de se préserver ? à quelles conditions ? pour quelle population ? observe-t-on des situations problématiques en terme de santé ? Comment sont-elles gérées ?

Après une description du contexte de l'entreprise dans laquelle nous avons mené cette recherche, nous présenterons dans un premier temps les diverses formes de mobilité. La problématique des changements, des rôles professionnels et de la santé a orienté dans un deuxième temps la construction d'une méthodologie spécifique à nos questionnements scientifiques. Les résultats présentés en troisième partie seront essentiellement quantitatifs avec l'apport d'analyse qualitative venant en support et en illustration.

1. Les mutations à La Poste, un enjeu concurrentiel et des changements de métiers

La Poste est une entreprise qui connaît depuis plusieurs années de grandes transformations. La genèse de ces mutations à La Poste vient de l'ouverture de l'entreprise à la concurrence. Depuis 1986, le passage de l'administration publique à l'entreprise à but lucratif pour La Poste comme pour des grandes « sociétés de service » en France (SNCF, EDF) marque une réorientation des objectifs. L'ouverture du marché postal s'est traduite par la perte du monopole et l'entrée dans la concurrence avec des entreprises privées¹.

Plusieurs réformes se sont succédées. Elles ont mis en œuvre de profondes mutations organisationnelles et sociales : de nouvelles fonctions apparaissent, les métiers changent, les statuts évoluent², les structures organisationnelles sont modifiées, de nouvelles règles et de nouveaux outils sont mis en place. La séparation au sein de l'entreprise des métiers liés au traitement du courrier (dont les centres de tri) d'avec ceux liés à l'accueil du public (notamment les guichets), le développement de l'informatique et du travail

* Sandrine Caroly et Céline Cholez, Laboratoire CRISTO, UMR 5061, BP 47, 38040 Grenoble cedex 9, Sandrine.Caroly@upmf-grenoble.fr, Celine.Cholez@upmf-grenoble.fr

¹ La concurrence se situe principalement autour de la messagerie rapide, de la vente par correspondance (VPC) et de tout ce qui a trait au publipostage. Des concurrents, tels Jet Service ou les américains UPS et DHL s'implantent fortement dans le secteur. La Poste conserve néanmoins son monopole sur les lettres, 85 % du courrier étant envoyé par les entreprises. Par ailleurs, elle garde des spécificités comme le livret A, le compte épargne, la lettre recommandée, etc. Elle cherche aujourd'hui à développer de nouvelles prestations de service en se situant comme une plate-forme de mise en relation avec d'autres prestataires de service.

² Recrutement dominant de salariés de droits privés depuis une dizaine d'années.

en réseau, la mécanisation du tri postal, la redéfinition de l'offre commerciale, de nouvelles règles d'affectation des personnels ou encore le regroupement de services supports en sont quelques exemples.

L'étude que nous avons menée ne concerne que le secteur du grand public et non le secteur courrier³. Pendant la période au cours de laquelle nous avons réalisé notre étude, une fonction de gestion de la mobilité entre le secteur du courrier et celui du grand public se mettait en place. Les affectations des personnels de bureau ne sont plus décidées localement mais au sein d'unités plus larges. Les fonctions de conseiller financier et de responsable d'établissement se voyaient redéfinies.

Chaque réforme s'accompagne d'une réorganisation des services avec des mobilités imposées pour les salariés. Ces mobilités peuvent être non seulement géographiques, mais aussi fonctionnelles : l'agent change d'emploi et se retrouve dans une activité plus ou moins proche de ses anciennes compétences.

Suite à une première enquête exploratoire auprès d'acteurs de l'entreprise spécialisés dans la gestion de la santé ou de la mobilité, nous avons émis deux hypothèses selon lesquelles la mobilité à La Poste était davantage horizontale que verticale et qu'elle pouvait générer des difficultés de santé au sens large : dans l'apprentissage du métier, dans l'intégration de nouveaux collectifs, dans la construction de valeurs au travail et *in fine* dans les processus identitaires.

2. Problématique et méthodologie

Avant d'aller plus loin, il convient de préciser ce que nous mettons derrière les mots « mobilité » et « santé ». Notre définition de la mobilité relève davantage des changements dans le parcours-travail que des modifications de carrière professionnelle (évolutions statutaires au niveau du grade par exemple). L'approche du parcours-travail implique de renseigner l'évolution des activités et l'enchaînement des situations de travail – au sens de risques d'atteinte pour la santé mais aussi de construction des compétences (Laville et Volkoff 1993 ; Caroly et Weill-Fassina 2004). Ceci nous a amené à saisir la mobilité comme une succession de situations de travail où se jouent des questions d'apprentissage et de socialisation. Nous nous sommes donc intéressées chaque fois que c'était possible aux changements de fonctions mais aussi de lieu d'exercice, ainsi qu'aux changements organisationnels affectant le poste occupé.

S'intéresser à la mobilité implique l'observation de ses deux manifestations : la mobilité en acte matérialisée par l'enchaînement de différentes situations de travail et la mobilité perçue, c'est-à-dire la manière dont les individus évaluent les évolutions de leur parcours professionnel. Ces deux faces de la mobilité ne sont pas toujours semblables. La perception de la mobilité relève du processus identitaire par lequel un individu va donner du sens à sa biographie : sens qu'il va puiser dans la singularité de son parcours mais aussi à partir des représentations communément admises dans les différents collectifs de travail au sein desquels il s'est intégré. Ces groupes définissent des « rôles professionnels » : ensemble de repères collectivement élaborés qui renseignent autant sur les attitudes et les valeurs dans le travail que sur les trajectoires possibles (Cholez 2001, 2002). Il ne s'agit donc pas de considérer les facteurs de mobilité comme relevant uniquement de la perception de son poste de travail (par exemple « je change de poste car je ne me plais pas là où je suis »), mais de comprendre la mobilité à travers le vécu de la trajectoire professionnelle (par exemple « vers quel poste est-il courant d'évoluer quand on est conseiller financier ? »).

La santé peut être définie au sens large – physique, mentale, psychologique, sociale – en incluant le sens du travail, la valeur du travail. Les recherches faites sur la santé portent sur le diagnostic des troubles infra-pathologiques, des incapacités, des symptômes d'un mal-être, qui sont statistiquement prédictifs d'une fragilisation dans l'emploi (Saurel-Cubizolles *et alii* 2001). Ce sont des indications utiles pour une recherche sur les relations entre mobilité et santé, mais elles omettent une autre approche de la santé, fondée sur la construction des compétences (Weill-Fassina et Pastré 2004). La santé comporte un double aspect « *conséquence du travail, mais aussi la santé comme facteur de difficulté ou de facilitation...* » (Laville et Volkoff 1993). « *Être sain, c'est non seulement être normal dans une situation donnée, mais*

³ Pour des raisons principalement de financement de cette recherche dans le cadre d'une réponse à un appel d'offre.

aussi être normatif, dans cette situation et dans d'autres situations éventuelles » (Canguilhem 1984). La santé est la possibilité de réguler les événements du milieu. La déficience apparaît quand les perturbations provoquées par les contraintes et les exigences de la tâche ne peuvent plus être compensées par l'opérateur. Ce point de vue implique une analyse de la manière dont l'organisation du travail, les règles, les outils disponibles, les relations hiérarchiques et avec les collègues sont source de « situations critiques » (Flageul-Caroly 2001).

Les hypothèses des relations entre mobilité et santé recouvrent deux orientations possibles :

- effet de la santé sur la mobilité. La santé influence la perception de la mobilité. D'une part, les effets de la santé de l'agent peuvent être compensés par un recours à la mobilité. D'autre part, la santé peut avoir un effet par rapport à la trajectoire souhaitée. L'émergence de difficultés dans la gestion de l'inaptitude selon la perception de la mobilité interrogerait les conditions de protection de l'agent de certaines pénibilités ;
- effet de la mobilité sur la santé. L'analyse des pratiques devrait être corrélée à la perception du parcours de mobilité antérieure par rapport à la situation actuelle d'apprentissage. *L'élaboration de l'expérience et la construction de la santé seraient possibles dans cette corrélation positive entre perception de la trajectoire passée et l'intégration d'un rôle professionnel.* La perception des trajectoires passées et actuelles devrait jouer un rôle sur la façon d'investir un nouveau métier, de s'inscrire dans un « genre professionnel » (Clot 1999), source de santé. L'équilibre entre maintien de l'ancienne identité et distanciation résulterait des perspectives de réintégration d'une position plus reconnue et valorisée dans un collectif de travail dans lequel le travailleur pourrait puiser des ressources.

Pour explorer ces hypothèses, notre méthodologie a consisté en une approche pluridisciplinaire associant l'ergonomie et la sociologie. Nos données sont issues d'une triple démarche de terrain :

- le traitement d'une base administrative du personnel, concernant les postes et les arrêts maladie de 2 578 salariés d'un département spécifique entre 1994 et 2004 ;
- un questionnaire auprès d'une centaine d'agents volontaires du département étudié, complété par un entretien sur les étapes du parcours professionnels, de vie hors travail et de l'itinéraire de santé sur l'ensemble de la carrière ;
- une étude des modalités de construction des compétences, d'apprentissage du métier et de préservation de la santé selon les parcours dans le cadre de la création d'un nouveau service⁴.

Nous n'avons pas réalisés d'observation du travail ce qui aurait pu être intéressant.

⁴ L'analyse statistique a été réalisée sur SAS pour le traitement d'une base statistique. La base composé d'une moitié de personnes présentes sur l'ensemble de la période observée et d'une autre moitié mobile, nous avons été amené à pondérer l'effectif total de notre population par un nombre d'année personnes passées dans la base. Les analyses multivariées avec régression logistique nous ont permis de déterminer le poids des facteurs sur les variables expliquées de la mobilité et de la santé et de leur interaction. L'analyse du questionnaire a été effectuée sur le logiciel SPSS avec une analyse de variance. Les entretiens (20) ont fait l'objet d'une retranscription intégrale des enregistrements avec une analyse thématique rigoureuse.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES CONCERNANT LA BASE DE DONNÉES ADMINISTRATIVES

La base de données nous a permis de reconstituer les changements de poste des personnels. Nous en avons identifié trois types : mobilité géographique (changement uniquement de lieu de travail), mobilité fonctionnelle (changement uniquement de fonction), mobilité mixte (couplage d'une mobilité géographique et d'une mobilité fonctionnelle). De plus, nous avons créé une catégorie « différent type de mobilité » pour les personnes qui ont vécu différents types de mobilité au cours de la période étudiée.

La santé est analysée par le biais du nombre total d'arrêts rapporté à la période de 11 ans. Il est évident que caractériser la santé par l'arrêt maladie comporte une limite importante, d'après les définitions que nous avons formulées dans la partie 2. La santé n'est pas seulement relative à un état de santé que mesure l'arrêt maladie, mais elle est bien plus large et comprend les processus dynamiques de construction de celle-ci. La mesure de la santé par l'arrêt maladie est fortement discutable, car plusieurs mécanismes de sous-déclaration sont à l'œuvre : les arrangements entre le salarié et l'employeur pour récupérer les heures manquantes, l'arrêt doit dépasser 3 jours pour être remboursé par la sécurité sociale, certains personnels sont réputés ne jamais en prendre. Cependant nous avons utilisé cet indicateur en fréquence et en durée d'absence pour les arrêts longs, avec ses réserves, car c'était les seules informations disponibles que nous avons pu obtenir des services de gestion du personnel de La Poste. Nous ne connaissons pas, par ailleurs, les motifs des arrêts maladies. Ce qui nous empêche une catégorisation de la nature des arrêts et des pathologies rencontrées. Une autre limite est celle de la période observée, qui ne permet pas de tirer des interprétations sur l'ensemble du « parcours » de santé du salarié. Nous avons eu accès à quatre types d'information : le nombre total d'arrêts, le nombre d'arrêts courts (inférieurs à 7 jours) et le nombre et la durée des arrêts longs (supérieurs à 7 jours).

Notre échantillon pondéré au nombre d'années personnes présent dans la période de 1994 à 2004 est composée autant d'hommes que de femmes, de 80 % de fonctionnaires. Les cadres ainsi que les guichetiers sont surreprésentés dans la tranche des plus 10 ans passés dans la base. Ceci s'explique aisément par des métiers anciens pour les guichetiers et des fonctions n'ayant pas d'autres possibilités de promotion pour les cadres. Tandis que les conseillers financiers représentent une fonction plus récente à La Poste.

Nos résultats sont contrastés et l'on ne peut pas établir de relation simple entre la mobilité et la santé. Cependant il apparaît que la mobilité est un facteur protecteur de la santé. L'identification de parcours-types nécessite d'associer différentes dimensions telles que la fonction, le genre, l'âge et l'ancienneté mais aussi l'articulation vie travail/vie hors travail. Enfin, ils confirment l'impact du choix (mobilité choisie/subie) dans les parcours.

3. Quelques données sur la mobilité et la santé

Avant de rechercher des liens entre mobilité et santé, comment caractériser l'une et l'autre à La Poste ? Nous sommes parties de l'hypothèse selon laquelle se développait une mobilité horizontale, qu'en est-il ? Nous avons rencontré plusieurs fois dans l'entreprise l'idée selon laquelle le personnel d'encadrement s'arrêterait rarement et était donc sous-représenté en termes d'arrêts maladie. Peut-on le confirmer ?

3.1. Une mobilité relativement faible

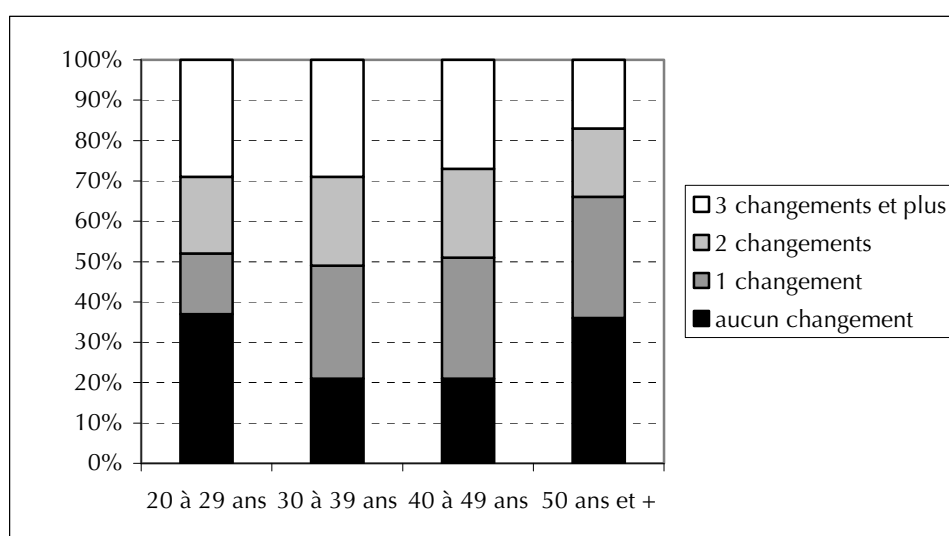
La mobilité est moyenne sur la période observée sur le département étudié : 29 % des personnels de la base n'a connu aucun changement, 29 % un seul changement et 42 % deux changements et plus. La mobilité est surtout de différents types (géographiques, fonctionnelles ou les deux) tout au long des 10 ans. Le changement est mixte dans 18 % des cas (mobilité géographique et fonctionnelle en même temps). Mais surtout, l'enchaînement de changements strictement fonctionnels est très largement la situation la moins courante⁵.

⁵ 9,6 % des cas contre 15,2 % de mobilité strictement géographique sur les 10 ans.

La mobilité varie selon le genre, la fonction, l'âge et l'ancienneté. 33 % des femmes n'ont connu aucun changement sur la période contre 22 % des hommes. Si l'on regarde les fonctions, on s'aperçoit que c'est parmi les guichetiers (47 %) et les agents (37 %) que l'on rencontre le plus grand nombre de non mobiles. Les agents administratifs (35 %) sont les plus représentés dans la catégorie « 2 changements ». Les cadres (53 %) et les fonctions de supports intermédiaires (47 %) ont plus « 3 changements et plus ». On pourrait penser à une augmentation de la mobilité avec l'élévation dans la hiérarchie mais les fonctions de supports intermédiaires ne sont pas des agents avec des responsabilités équivalentes à celles des cadres, ce sont généralement des techniciens. Cette catégorie est à l'époque de notre recherche celle qui vient de subir de fortes réorganisations et mutations technologiques (cf. partie suivante sur l'exemple du CIGAP).

Concernant l'âge (graphique 1), nous observons une faible mobilité pour les agents âgés de plus de 50 ans (36 % n'ont connu aucun changement sur la période contre 21 % pour les autres personnels). Le « décrochage » de la mobilité à partir de 50 ans peut s'expliquer par plusieurs raisons : la proximité avec le départ à la retraite, le refus de mobilité face à une santé qui se dégrade ou au contraire pour préserver sa santé, mais surtout pouvoir maintenir ses compétences dans l'emploi, ses stratégies et ses savoir-faire acquis avec l'expérience. Les recherches dans ce domaine sont nombreuses sur changement, âge et compétences (Gaudart 2003, Gonon, Delgoulet et Marquié 2004). Les jeunes de 20 à 29 ans se répartissent aux extrémités de la mobilité⁶. Les autres tranches d'âge se répartissent de manière assez équilibrée. C'est dans la catégorie « 3 changements et plus » qu'ils sont les plus nombreux (30-49 ans : 29 % et 40-49 ans : 27 %). La mobilité plus élevée pour les moins de 50 ans confirme notre résultat sur la mobilité absente chez les plus âgés. Une ancienneté élevée est également corrélée à une absence de mobilité.

Graphique 1
RÉPARTITION DES CHANGEMENTS SELON LES TRANCHES D'ÂGE



Source : Caroly, Cholez et Kouassi (2006).

L'analyse multivariée par régression logistique permet d'approfondir ce premier niveau d'analyse. Nous confirmons que les âgés sont dans une mobilité absente ou faible (tableau 1). Par ailleurs, les cadres et les fonctions supports intermédiaires apparaissent bien comme les plus mobiles et les guichetiers comme les moins mobiles.

⁶ 37 % ont connu aucun changement, probablement parce qu'ils n'ont pas encore eu le temps d'être mobile du fait de leur faible ancienneté à La Poste. 29 % de ces jeunes se retrouvent dans la catégorie « 3 changements et plus », sans doute par des effets de pondération du temps passé dans la base.

Tableau 1
RELATIONS DES FACTEURS ÉTUDIÉS AVEC « AVOIR AU MOINS DEUX MOBILITÉS »
MODÈLE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Avoir au moins 2 mobilités (vs jamais ou 1 seul changement)			
Facteurs de référence	Odds Ratio	Intervalle de confiance	
GENRE Femme (homme)	0,97	0,75	1,22
ÂGE (20 à 29 ans)			
30 à 39 ans	1,15	0,50	2,64
40 à 49 ans	0,91	0,39	2,08
50 ans et plus	0,41	0,18	0,94
STATUT CDI (fonctionnaire)	1,07	0,76	1,53
FONCTION (guichetier)			
Agent	1,34	0,95	1,89
Agent administratif	5,84	3,60	9,48
Cadre	13,37	8,81	20,27
Chef de bureau	4,84	3,29	7,13
Chef d'équipe	5,95	3,85	9,20
Conseiller financier	3,76	2,41	5,88
Fonction de support intermédiaire	8,23	5,11	13,25

Source : Caroly, Cholez et Kouassi (2006).

L'absence de mobilité ou la faible mobilité ne varie pas selon le genre. Cependant, lorsque nous isolons le groupe des hommes de celui des femmes, des différences de genre apparaissent et sont combinées avec les variables de fonction. Les femmes chefs de bureau, les hommes cadres, conseillers financiers et fonctions supports intermédiaires sont plus mobiles.

3.2. Un absentéisme fort surtout pour les jeunes

Nos résultats indiquent que sur la période observée et dans le département étudié, 37 % des agents ne se sont jamais arrêtés, 30 % ont eu 1 à 6 arrêts et 33 % ont eu plus de 7 arrêts. Pour ce qui concerne la durée d'absence longue, 28 % ont eu moins de 90 jours. En comparant ces résultats aux données globales d'absentéisme pour maladie de la CPAM (nombre moyen d'arrêt estimé à 2,8 sur 5 ans), nous avons un absentéisme un peu plus important à La Poste par rapport à l'ensemble de la population active.

Les fréquences des arrêts maladie varient principalement selon l'âge et la fonction. On n'observe pas de différence selon le genre, le statut. Contrairement à ce que nous disent les recherches épidémiologiques classiques, les arrêts à La Poste sont plus nombreux parmi les moins de 40 ans : 53 % des moins de 30 ans et 39 % de 30-39 ans ont eu 7 arrêts et plus sur la période. Ce résultat peut s'interpréter par un effet propre au département étudié. Des effets de sélections peuvent être à l'œuvre dans des âges relativement jeunes. Les plus de 50 ans ont une fréquence d'arrêt faible mais leur durée d'absence n'est pas supérieure aux autres tranches d'âge, ce qui là aussi diffère des résultats nationaux. L'absence d'information sur les motifs d'arrêts nous manque pour aller plus loin dans l'analyse de ce décalage. Dans le questionnaire, nous avons eu quelques résultats plus précis sur les troubles de santé. 53 % des agents déclarent des maux de dos et 36 % souffrent de troubles du sommeil. 26 % pensent qu'à cause de leur travail leur santé est menacée. Des difficultés accrues pour les plus jeunes à gérer des tensions dans leur travail pourraient expliquer en partie cet absentéisme. Les tensions liées au changement seraient mieux appréhendées avec l'âge par des mécanismes de compensation avec l'expérience antérieure des situations de travail.

Concernant la fonction, les cadres et les fonctions de support intermédiaire ont une fréquence d'arrêts plus élevée que les autres. Les agents administratifs et les conseillers financiers semblent moins absents.

Dans le tableau 2, la variable de genre qui n'avait pas d'effet sur la santé à partir de l'analyse des tris croisés apparaît dans le cas de l'analyse multivariée par régression logistique comme ayant un effet sur la santé. Les femmes sont davantage arrêtées que les hommes. Nous confirmons que les cadres sont plus arrêtés que les autres fonctions et notamment les guichetiers. L'analyse multivariée sur 7 arrêts et plus renforce encore le constat d'un fort absentéisme pour maladie chez les moins de 30 ans.

Tableau 2
RELATIONS DES FACTEURS ÉTUDIÉS AVEC « AVOIR AU MOINS UN ARRÊT MALADIE »
MODÈLE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Avoir au moins un arrêt maladie (vs aucun)			
Facteurs de référence	Odds Ratio	Intervalle de confiance	
GENRE Femme (homme)	1,249	0,996	1,567
ÂGE (20 à 29 ans)			
30 à 39 ans	0,830	0,359	1,917
40 à 49 ans	0,656	0,286	1,506
50 ans et plus	0,725	0,315	1,668
STATUT CDI (fonctionnaire)	0,887	0,648	1,215
FONCTION (guichetier)			
Agent	0,876	0,653	1,175
Agent administratif	0,804	0,509	1,273
Cadre	1,418	0,977	2,058
Chef de bureau	1,280	0,882	1,857
Chef d'équipe	0,981	0,649	1,482
Conseiller financier	0,895	0,581	1,378
Fonction de support intermédiaire	1,099	0,705	1,713

Source : Caroly, Cholez, et Kouassi (2006).

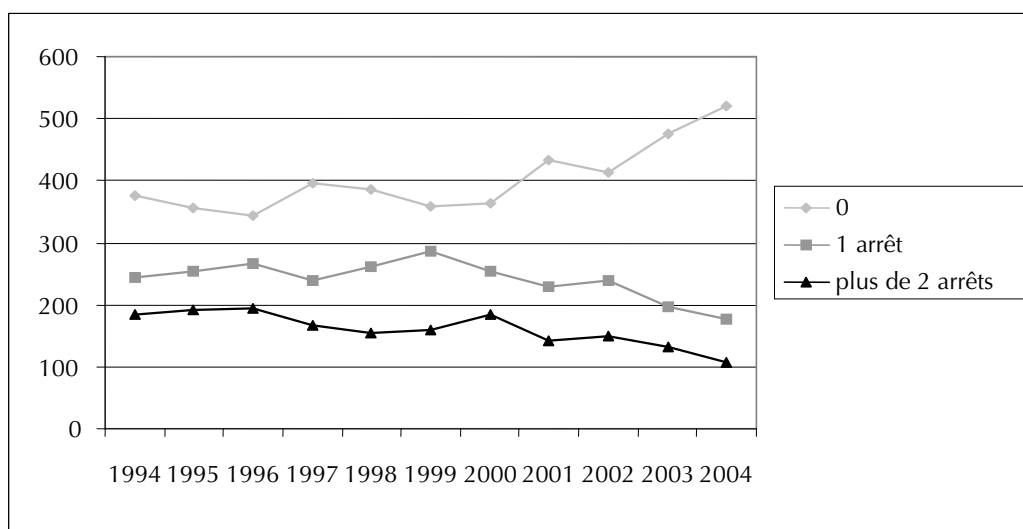
4. Des relations complexes entre mobilité et santé en faveur de la mobilité

Pour saisir les liens entre mobilité et santé, nous avons suivi plusieurs pistes. Nous avons d'abord tenté de saisir la manière dont les transformations de l'entreprise avaient été vécues. Puis nous avons recherché des corrélations statistiques entre les changements de poste et les arrêts maladie. Ceci nous a conduit à identifier des profils plus explicatifs.

4.1. Perception du changement et santé mentale

Du traitement de la base de données administratives, il ressort que les périodes d'importantes transformations organisationnelles dans l'entreprise correspondent à des baisses significatives du nombre d'arrêts maladie (graphique 2).

Graphique 2
ÉVOLUTION DE LA FRÉQUENCE DES ARRÊTS SUR LA PÉRIODE DE 1994 À 2004



Source : Caroly, Cholez et Kouassi (2006).

Plusieurs explications sont possibles concernant cette baisse des arrêts à partir de 2001 :

- l'effet des 35h ; la réduction du temps de travail aurait des effets bénéfiques sur la santé ;
- une forme de gestion de l'incertitude liée aux changements organisationnels qui entraînerait des efforts pour « tenir le poste ». Néanmoins il serait nécessaire de vérifier cette hypothèse après 2004, suite aux nouvelles réformes en cours. En effet, le bilan social montre une baisse de l'absentéisme en 2004 puis une augmentation à partir de 2005.

Les résultats du questionnaire sont en effet plus contrastés sur les relations entre perception du changement et santé mentale. La perception des changements varie selon la perception des contraintes psychosociales : le changement est davantage perçu comme imposé quand la demande psychologique est élevée et que la latitude décisionnelle est faible selon les items de Karaseck. Autrement dit, lorsque l'agent ne perçoit pas de marges de manœuvre pour s'organiser dans son travail et que la pression temporelle est forte pour réaliser une activité, il aura tendance à davantage percevoir le changement comme imposé, plutôt que négocié, choisi, consulté.

4.2. La mobilité est source de construction de la santé dans certaines conditions

Nos résultats d'analyse multivariée montrent qu'il n'y a pas de relation significative entre le nombre de changements et la fréquence d'arrêt. Ce qui indique que la relation entre mobilité et santé ne peut s'interpréter simplement et qu'elle dépend de l'effet d'autres variables. En effet, d'autres analyses multivariées par régression logistique en isolant des facteurs permettent de montrer que la mobilité a un effet protecteur sur la santé. Autrement dit, les personnes qui ne sont pas mobiles ont plus de risques que les autres de s'arrêter (tableau 3). Ce phénomène se renforce lorsque l'on regarde les risques de s'arrêter 7 fois ou plus. Deux interprétations sont possibles par rapport à l'irréversibilité du parcours : l'absence de mobilité est source de dégradation de la santé ou les agents en difficultés de santé ne peuvent plus être dans une dynamique de changement.

Tableau 3
RELATIONS DES FACTEURS ÉTUDIÉS, NOTAMMENT FRÉQUENCE DES CHANGEMENTS AVEC « AVOIR AU MOINS UN ARRÊT MALADIE »
MODÈLE DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

Avoir au moins un arrêt maladie (vs aucun)			
Facteurs de référence	Odds Ratio	Intervalle de confiance	
GENRE Femme (homme)	1,242	0,990	1,559
AGE (20 à 29 ans)			
30 à 39 ans	0,855	0,370	1,977
40 à 49 ans	0,672	0,292	1,544
50 ans et plus	0,719	0,312	1,656
STATUT CDI (fonctionnaire)	0,886	0,647	1,213
FONCTION (guichetier)			
Agent	0,893	0,665	1,199
Agent administratif	0,869	0,544	1,388
Cadre	1,549	1,037	2,313
Chef de bureau	1,354	0,925	1,983
Chef d'équipe	1,058	0,693	1,615
Conseiller financier	0,953	0,615	1,476
Fonction de support intermédiaire	1,190	0,750	1,889
CHANGEMENT (aucun)			
1 changement	0,849	0,649	1,111
2 changements	0,748	0,549	1,018
3 changements et plus	0,830	0,602	1,144

Source : Caroly, Cholez et Kouassi (2006).

Le type de mobilité ne semble pas jouer sur la fréquence d'arrêts maladie, si ce n'est la stricte mobilité fonctionnelle qui semble moins protectrice que les autres face au risque d'arrêts fréquents (7 ou plus).

Nous constatons par ailleurs des profils singuliers de relation entre mobilité et santé selon le genre, l'âge, les postes occupés. Par exemple, la mobilité semble protectrice de la santé pour les hommes et pour les femmes. Cependant les femmes cadres mobiles ont plus d'arrêts maladies que les autres.

La complexité des liens entre mobilité professionnelle et santé s'enrichit par la prise en compte des aspects qualitatifs, et notamment de régulation travail/hors travail. L'approche qualitative des parcours permet de déceler les modalités par lesquelles les salariés établissent ou non des situations d'équilibre entre santé et mobilité. C'est particulièrement révélateur pour les femmes, notamment cadres dont le parcours s'éclaire par la prise en compte de la dimension familiale.

PORTRAIT D'UNE FEMME CADRE

GM est une femme cadre de 57 ans. C'est à La Poste qu'elle fait ses premiers pas professionnels. Elle commence dans les chèques postaux à Paris en 1969. Le travail est pénible physiquement et sans intérêt mais il lui permet d'avoir des horaires convenables pour élever ses enfants. Elle est ensuite guichetière dans un gros bureau parisien, avant d'obtenir un poste dans une petite structure en province. Elle entame alors une mobilité « de bureau en bureau », « en montant en grade » (bureaux de poste de plus en plus prestigieux et reconnus pour être calmes). Elle obtiendra finalement un poste de chef d'établissement. Mais cette fonction d'encadrement n'est pas compatible avec la gestion de sa vie hors travail, ce qui la conduit à quitter son poste de responsable.

GM : « À T. c'est là où j'ai galéré, il faut avoir une certaine indépendance et il y a beaucoup de choses à gérer. J'ai dû arrêter pour des problèmes familiaux parce que je m'occupe de ma mère [...] et lorsque qu'on est chef d'établissement, on est chef d'établissement 24h/24, alors donc je ne pouvais plus là, il fallait que je choisisse, c'était plus possible, donc j'ai quitté le chef d'établissement pour venir ici. »

À ce moment, GM a des troubles du sommeil qu'elle associe aujourd'hui à la quantité de problèmes que doit gérer un chef d'établissement pour assurer le bon fonctionnement du bureau de Poste et à sa difficulté à prendre du recul.

GM est aujourd'hui responsable d'un centre de support administratif. Son travail consiste à résoudre des problèmes de réglementation sur la gestion du personnel, à appuyer les chefs d'établissement. Elle apprécie son travail. Elle dort mieux et arrive à « prendre de vraies vacances ». Lorsqu'elle est en situation de stress, elle ressent des maux de dos (vertèbres et cervicales, torticolis) et « a tendance à se renfermer sur elle-même ».

Mais ces articulations travail/hors-travail sont également présentes chez les hommes. Par exemple, à la suite de son divorce, un homme de 44 ans quitte volontairement une fonction de technicien pour un poste d'agent administratif afin d'assurer les gardes de son enfant. Peu de temps après ce « déclassé », il développe une dépression nerveuse qu'il attribue non pas à ce choix d'itinéraire, mais à une charge de travail trop intense dans son nouveau poste. L'entretien révèle ses difficultés à se projeter dans ce nouveau rôle professionnel et donc à s'approprier les compétences associées à celui-ci.

4.3. Une mobilité choisie plus favorable à l'apprentissage ?

L'observation de la création d'un nouveau service administratif avec de multiples formes de parcours nous a permis d'approfondir qualitativement quelques relations spécifiques qu'entretiennent la mobilité et la santé. La moitié des agents qui ont eu une mobilité fonctionnelle et géographique vers le nouveau service administratif est une population experte dans le domaine concerné (RH) et l'autre moitié a été composée de salariés novices, qui avaient des expériences diverses : relation avec la clientèle au guichet, tri et distribution de courrier, activité commerciale ou financière. L'analyse de leur parcours et de leur perception de leur santé met en avant l'importance du choix dans la mobilité, mais aussi les difficultés d'apprentissages pour ceux dont l'expérience antérieure préparait théoriquement plus proche aux nouvelles fonctions.

Ainsi, pour les anciens agents RH, ce nouveau poste « imposé » représente une mutation profonde de leur métier et tout se passe comme si les nouveaux repères à établir entraient en conflit avec ceux acquis dans l'expérience passée : le passage à la polyvalence et au back office, l'introduction de l'informatique questionnent le sens du métier et peuvent être à l'origine de difficultés de santé. Leur rapport au travail est devenu différent car il met en jeu de nouvelles compétences. Cet apprentissage du métier d'agent du nouveau centre administratif passe par le développement de nouvelles compétences de relations de service, de compétences techniques et de compétences de réseau. La relation avec le personnel de La Poste était déjà au cœur du métier d'agent administratif. En effet, cette relation fonde la motivation de chacun à contribuer à l'avancement d'un dossier, à son suivi et à sa résolution. La reconnaissance de l'efficacité de son action vient principalement de pouvoir satisfaire le personnel avec une responsabilité forte autour de son salaire et de son contrat de travail. Les contacts téléphoniques entre les agents et le personnel sont appréciés pour comprendre la situation et pour se connaître et se « reconnaître ». Or ces contacts avec le personnel ne sont plus autorisés, les agents doivent passer désormais par le responsable

d'établissement pour avoir l'information. La relation de service avec le personnel, si elle permettait de gagner du temps, s'inscrivait surtout dans une continuité de l'expérience, élaborée au fil du parcours. Ces agents sont attachés à cette compétence, qui donne sens à leur travail. Cependant les agents peuvent parfois avoir un discours contradictoire sur cette relation au personnel : ils souhaitent conserver le contact avec le personnel comme source de construction de leur identité professionnelle mais en même temps ils critiquent cette relation : « *Ça nous prend du temps et certains clients peuvent être agressifs* », ce qui peut être source de stress. Cette plainte associée au désir de conserver cette relation nous montre à quel point les agents sont dans une ambiguïté sur la prescription autour du contact téléphonique avec le personnel.

Plusieurs raisons ont conduit d'anciens guichetiers, agents de centre de tri ou conseillers financiers à candidater sur ces nouveaux postes administratifs : opportunité saisie souvent par curiosité, une envie de changement pour sortir de la routine, un évitement de l'usure et une ouverture à autre chose ; une reconversion suite à des mutations d'emploi ; un changement de la vie personnelle (ex : divorce, naissance) ayant un impact sur la vie travail (ex : rapprochement géographique, évitement des horaires de nuit). A priori plus éloignés du métier administratif, ils ont pu saisir la mobilité comme une source de construction de leur santé. Ils semblent d'autant mieux y parvenir qu'ils parviennent à inscrire les nouvelles compétences associées à leur nouveau poste aux savoirs en lien avec leur trajectoire qu'elle soit passée ou à venir. Il semble nécessaire d'établir une cohérence dans l'apprentissage par rapport au parcours pour s'approprier le changement. Ainsi telle ancienne guichetière retrouve dans ce nouveau poste l'occasion d'exploiter ses qualités en « relations clientèle ». Tel ancien agent en centre de tri inscrit ce passage par un poste administratif RH dans une perspective d'ascension professionnelle vers des postes d'encadrement.

Cependant l'acquisition de nouvelles compétences nécessite des conditions organisationnelles et de formation pour accompagner ce changement de poste. Des travaux récents sur les mutations technologiques (Bobiller-Chaumon, Dubois et Retour 2003) montrent que les troubles de santé sont liés au vécu du changement organisationnel et à la façon dont le changement accompagne des parcours de progression dans l'apprentissage de nouveaux outils et de savoir-faire. Traiter des dossiers pour des agents administratifs en utilisant des systèmes informatiques en permanence peut être source de fatigue liée aux difficultés de lecture des informations et à la faiblesse des logiciels mis à disposition. L'objectif du « tout informatique » est en réalité loin d'être atteint. Les agents détectent des non-conformités et récupèrent des dysfonctionnements souvent à s'adressant directement aux usagers qui détiennent l'information nécessaire pour résoudre la situation problème. Lors du traitement des dossiers informatiques, un contact avec l'utilisateur, à travers de communications téléphoniques, l'envoi de courrier ou par rendez-vous, peut s'avérer nécessaire dû à l'insuffisance et/ou la qualité des informations disponibles. Le nouveau centre administratif étudié ne diffère pas de ces exemples. L'apprentissage et les changements informatiques apparaissent comme un thème spécifique des relations entre mobilité et santé dans les entretiens. Les agents du nouveau service administratif ont du se former à un nouveau logiciel peu de temps après leur arrivée. Les conditions d'apprentissages sont controversées pour plusieurs raisons : tenir son travail et apprendre en même temps est apparu particulièrement difficile, surtout quand la formation s'est faite de façon solitaire ; des difficultés d'apprentissage liées au défaut du logiciel ; des décalages dans l'usage.

La santé a pu être relativement préservée dans ce nouveau centre, quand les apprentissages ont été soutenus par le collectif de travail. Plusieurs phénomènes d'entraide se sont développés au CIGAP et sont un élément positif pour la construction de compétences avec l'expérience. Ils se manifestent à travers :

- l'échange d'expertise : lorsqu'une collègue est en difficulté, elle peut demander de l'aide à une autre sans que celle-ci se sente gêner pour lui répondre. Les astuces sur l'utilisation du logiciel ou un aspect réglementaire sont échangées sur l'intranet ;
- le fait de faire face ensemble au stress. Le partage sur des situations stressantes est une façon de décharger les tensions ;
- l'organisation par binôme et entre modules. Le travail en face-à-face sur un même bureau facilite les échanges ;
- les relations avec des personnes ressources à l'extérieur. Des anciens collègues de la direction départementale ou des services administratifs sont contactés directement pour résoudre un problème sur un dossier.

Conclusion

Cette recherche ouvre plusieurs perspectives d'études sur les relations entre mobilité et santé :

- elle invite à voir la mobilité comme un facteur protecteur de la santé, ce qui peut aller à l'encontre d'une première intuition ;
- elle questionne les situations de rupture dans les parcours ou de réversibilité en fonction des possibilités d'anticipation et de projection dans un nouveau rôle professionnel, ceci dans un contexte institutionnel de grandes transformations. À ce propos, l'âge apparaît comme une variable intéressante à instruire en lien avec le genre et la fonction ;
- les relations entre l'individuel et le collectif sont au cœur de ces préoccupations de la construction de la santé, notamment quand une personne est amenée à changer d'équipe et à se confronter à un nouveau collectif de travail. Dans une telle situation, l'entraide se fait nécessaire ;
- l'accompagnement au changement a sans doute négligé en partie la variabilité des parcours professionnels, pouvant être source d'exclusion voire de souffrance pour certains agents. Un « environnement capacitant » (Falzon 2005) pourrait être un facteur favorisant le bien-être et l'adaptation au changement. Cet environnement respecterait les variabilités d'apprentissage et de progression, l'entraide et le soutien du collectif, la qualité des outils de travail. Il donnerait des marges de manœuvre pour pouvoir s'approprier le changement.

Par ailleurs, comme le souligne Volkoff (2005), pour l'ergonomie, les statistiques doivent avoir une visée de compréhension plutôt que d'explication. C'est pourquoi les résultats de nos analyses ont été croisés avec ceux des entretiens et du questionnaire. Mais un certain nombre de questions restent en suspens et le passage du quantitatif au qualitatif n'est pas chose aisée ; l'interprétation peut s'avérer risquée. Cette difficulté d'interprétation statistique est particulièrement vraie quand on aborde les questions de mobilité sociale. Duru-Bellat et Kieffer (2006) soulignent dans un récent article combien la perception de la mobilité est différente de la mobilité objective, que la profession n'est pas le seul critère à l'aune duquel se mesurent les changements (le pouvoir d'achat, l'emploi du conjoint en sont d'autres) et que la valeur de la mobilité peut varier selon les milieux sociaux. De même dans le domaine de la santé, la définition de ce que signifie « être en bonne santé » est différente selon les milieux professionnels (Cholez 2001). Ceci nous encourage à nous méfier d'interprétations de la mobilité ou de la santé de manière globale et déconnectée des contextes sociaux et professionnels qui les produisent.

Bibliographie

Bobillier-Chaumon M.-E., Dubois M. et Retour D. (2003), « Du rôle des sites bancaires dans le développement des compétences du client », in N. Delobbe, G. Karnas et C. Vandenberghe (éds), *Actes du 12^e Congrès de Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 1, Presses universitaires de Louvain, pp. 81-92.

Canguilhem G. (1984), *Le normal et le pathologique*, Paris, PUF.

Caroly S. et Weill-Fassina A. (2004), « Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans des activités de relations de service », *le travail humain*, tome 67, n° 4/200, pp. 304-327.

Caroly S., Cholez C. et Kouassi J.-B. (2006), *Mobilité et santé au travail à La Poste*, Rapport de recherche CRISTO/Mission de la Recherche La Poste, septembre 2006, 147 p.

Cholez C. (2001), *Une culture de la mobilité : trajectoires et rôles professionnels des chauffeurs-livreurs de messagerie et fret-express*, thèse de 3^e cycle, sociologie, Université de Tours, 702 p.

Cholez C. (2002), « Cheminer dans la ville, cheminer dans sa vie. Pratiques et trajectoires professionnelles des chauffeurs-livreurs en milieu urbain », *Espace et sociétés*, n° 108-109, pp. 115-130.

Clot Y. (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.

Duru-Bellat M. et Kieffer A. (2006), « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale », *Sociologie du travail*, vol. 48, n° 4, pp. 455-473.

Falzon P. (2005), *Ergonomics, knowledge development and the design of enabling environments. HWWE (Humanizing Work and Work Environments)*, Guwahati, India, 10-12 décembre 2005.

Flageul-Caroly S. (2001), *Régulations individuelles et collectives de situations critiques dans un secteur de service : le guichet de la Poste*, thèse de doctorat d'Ergonomie, École pratique des hautes études, Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive, 305 p. + annexes.

Gaudart C. (2003), « La baisse de la polyvalence avec l'âge : question de vieillissement, d'expérience, de génération ? », *PISTES*, vol. 5, n° 2, décembre, <http://www.pistes.uqam.ca/>

Gonon O, Delgoulet C. et Marquié J.-C. (2004), « Âge, contraintes de travail et changements de postes : le cas des infirmières », *Le travail humain*, 67, 2/2004, pp. 115-134.

Grosjean M. et Sarnin P. (2002), « Les parcours professionnels », *Éducation permanente*, n° 150, pp. 9-22.

Laville A. et Volkoff S. (1993), « Âge, santé, travail : le déclin et la construction », in D. Ramaciotti, et A. Bousquet, *Ergonomie et santé*, Actes du XXVIII^e congrès de la SELF, Genève, septembre 1993, UMTE/ECOTRA, pp. XXIX-XXXV.

Marchand O. (2006), « Mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ? », communication dans le colloque « Les mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ? », organisé par le Centre d'analyse stratégique et le Conseil d'orientation pour l'emploi, Paris, juin 2006.

Saurel-Cubizolles M.-J., Bardot F., Berneron B., Fromet M., Lasfargues G., Minois M.-C., Monfort C., Robida C., Rondeau du Noyer C. et Derriennic F. (2001), « État de santé perçu et perte d'emploi », in *Travail, Santé, Vieillesse : relations et évolutions*, Colloques des 18 et 19 novembre 1999, Paris Toulouse, Octarès, pp. 53-66.

Volkoff S. et Thébaud-Mony A. (2000), « Santé au travail : l'inégalité des parcours », in A. Leclerc, D. Fassin, H. Grandjean, M. Kaminski et T. Lang (éds), *Les inégalités sociales de santé*, Paris, Éditions La Découverte, INSERM, pp. 349-361.

Volkoff S. (2005), *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*, Toulouse, Octarès.

Weill-Fassina A. et Pastré P. (2004), Les compétences professionnelles et leur développement, in P. Falzon (dir.), *Ergonomie*, Paris, PUF, pp. 213-232.

Job mobility in Portugal: a Bayesian study with matched worker-firm data

*Guillaume Horny, Rute Mendes, Gerard J. Van den Berg**

Major features of the labor market regarding the dynamics of job mobility are well established: long-term employment relationships are common, most new jobs end early, and the probability of a job ending declines with tenure. Farber (1999) presents a survey of the literature that provides empirical evidence for these facts in the OECD countries and Europe.

Unobserved heterogeneity in the probabilities of job change can largely account for these stylized facts. Excluding true duration dependence, if different types of workers exist in terms of mobility propensities, the observed mobility rate at any point in time depends only on the proportions of those types. Higher mobility workers experience several short spells while lower mobility workers engage in fewer but longer employment relationships. The fact that most new jobs end early is explained by a sufficiently large proportion of high mobility workers. Furthermore, the fact that the probability of job ending is observed to decline with tenure is explained by sorting of the workers into different tenure groups: longer (shorter) tenure groups include a larger proportion of lower (higher) mobility workers.

Since job mobility is a decision that respects the worker and the firm, it is plausible that transition rates are affected simultaneously by unobserved heterogeneity of workers and firms. Whereas the relevance of worker unobserved heterogeneity in job durations models is well established (see e.g. Farber 1999, Bellmann *et al.* 2000, and Del Boca and Sauer 2006), the empirical evidence on influence of firm heterogeneity is much more limited. To our knowledge, Abowd *et al.* (2006) are the only to include worker and firm unobserved heterogeneity in a job mobility model. They conclude that there is a daunting heterogeneity among firms and human resource policies.

We thus estimate a model of job transitions with a flexible specification for unobserved heterogeneity, allowing job transitions to be dependent on the combination of the unobserved heterogeneity of both the worker and the firm. The former encompasses the unobservable persistent propensity of the worker to change jobs and the latter can reflect firm's preference to employ a more or less stable workforce. Furthermore, considering that the matching process between firms and workers may follow some assortative pattern, also in terms of unobservables, we allow the unobserved effects of matched firms and workers to be correlated. To our knowledge, this is the first study that allows for such a flexible and precise modeling in job mobility decisions. We specify both unobserved heterogeneity terms as random effects. They act in a Mixed Proportional Hazard model (hereafter referred to as a MPH model, see Van den Berg 2001 for a survey), explaining job duration. A firm is cross-sectionally and longitudinally connected to multiple workers, whereas a worker is longitudinally connected to multiple firms. Our approach allows thus for a flexible dependency structure as the effects are neither nested, nor independent. Because of the complex pattern relating the two random effects, the model is estimated using a Bayesian approach in line with Manda and Meyer (2005). Our paper thus contributes to the methodological literature by showing how to handle this complex unobserved heterogeneity structure.

Modeling unobserved heterogeneity in mobility decisions follows the recent availability of more complete data on labor market. Matched worker-firm datasets give the possibility to control for observables of both the worker and the firm. A recent body of literature on simultaneous estimation of wage and employment duration processes (e.g., Abowd *et al.* 2006, Buchinsky *et al.* 2005, Dostie 2005, and Beffy *et al.* 2006) explores matched employer-employee data and presents the most flexible specifications considered up to now. All these studies include a worker-specific effect in the mobility equation, capturing the unobservable characteristics of the worker that impact the propensity to change jobs.

The paper is organized in 4 sections. The data are described in Section 1. Section 2 presents the MPH model in discrete time with two correlated random effects. Special cases are the MPH model with one random

* **Guillaume Horny**, BETA, Université Louis Pasteur, Strasbourg I, 61 avenue de la Forêt Noire, 67085, Strasbourg cedex, France, horny@cournot.u-strasbg.fr ; **Rute Mendes**, Tinbergen Institute and Free University Amsterdam, Department of Economics, De Boelelaan 1105, 1081 HV Amsterdam, The Netherlands, mendes@mail.tinbergen.nl ; **Gerard J. Van den Berg**, Free University Amsterdam, IFAU-Uppsala, Tinbergen Institute, CEPR, IZA, and INSEE-CREST.

effect and the model without random effect, thereafter referred to as the MPH without unobserved heterogeneity. In Section 3, we discuss the choice of the prior distributions and estimation using Gibbs sampling. The results are discussed in Section 4.

1. Data

The study is based on Quadros de Pessoal, a longitudinal matched employer-employee data set gathered by the Portuguese Ministry of Labor and Solidarity. The data are collected through a report that all firms with registered employees are legally obliged to provide every year. The reported data is relative to all workers employed by the firm in the month when the survey is collected (March up to 1993, October since 1994). Coverage is low for the agricultural sector and non-existent for public administration and domestic services. On the other hand, the manufacturing and private services sectors are almost fully covered.

An identification code is assigned to every firm when it enters the data set for the first time, and the identification code of the worker is a transformation of his social security number. Based on these identification numbers, one can match workers and firms, and follow both over time to identify job-to-job transitions. To avoid the initial condition problem, we reconstruct the data as if they were collected using flow sampling by keeping only spells with observed entry.

Since additional checks on the accuracy of the firm identification code are implemented by the Ministry since 1994, we use the data covering the period 1994-2000. The data relative to this period provide comprises nearly 77,000 firms and 750,000 workers.

To make computation easier, we extract a subsample with the same worker characteristics than the full data, involving 7,307 firms and 10,139 workers. The distribution length of the job spells, completed by an observed transition, is depicted in Table 1. Job spells are short: 95% of them last 2 years or less. We retrieve the stylized facts that new jobs end early, and that the transition rate decreases with tenure.

Table 1
OBSERVED TRANSITIONS

Job spell duration (duration are in years)	Percent
4 and more	7
3	9
2	20
1	64
Total	100

Due to the way in which the data are collected, we do not have details on the worker's labor history between two surveys, nor do we know the date at which the worker leaves the firm. We identify transitions of workers between firms occurring in the interval of one year, without excluding occurrence of other short spells (job, unemployment or non-participation spells) within that time interval. Table 2 summarises the number of spells per worker. Most workers experience few transitions: 2% experienced 3 job transitions or more. Indeed, we are not investigating temporary but "permanent" employment, with contracts of at least one year.

Table 2
NUMBER OF SPELLS PER WORKER

Number of spells	Percent
3 and more	2
2	13
1	85
Total	100

In our model of job transitions, we use the following observed characteristics of the worker: age, gender, education, part-time job or not. Age may capture life-cycle effects. "Job shopping" tends to take place mainly at an early age, while the worker is not aware of his own abilities or of the characteristics of the labor market (Johnson 1978). Age is grouped into the categories: 16-25, 26-35 and 36-55 years old. Workers older than 55 were omitted in order to avoid considering also transitions to retirement, which are out of the scope of this analysis. Different degrees of attachment to the labor market, differences in child care and family responsibilities, among other factors, may result in gender differences in terms of job mobility. Therefore, we also include a female indicator. We also control for education, which is grouped into three categories: primary school, lower secondary, upper secondary and higher education. A part-time indicator is also included because one may think that firms facing negative demand shocks tend to first terminate part-time jobs in order to minimize the loss of specific human capital.

As regards firms, we discard those that leave the market temporarily or finally. We do this in order to exclude job transitions exclusively caused by the closure of a firm from the analysis. The observed firm characteristics included in our analysis are economic sector, location and an indicator for multiple plants. With these variables, we aim to capture the effect of characteristics of the labor market that may be specific to sectors and regions. The wage is also included in the set of controlled observed characteristics influencing the job mobility process. In search models, the wage is seen as a firm characteristic and an exogenous variable that should be included in job transition equations. On the other hand, one may think that the wage is partly determined by job mobility decisions, and so, because of its endogeneity, the wage should be kept out of the controls included in the transition equation. For these reasons, we estimate our model with and without the wage in the right hand side.

2. Model

Workers enter and leave companies at any time and durations are continuous. However, we only observe them in grouped form due to the sampling scheme. We thus specify a MPH model in discrete time, that is, we use the complementary log-log link function described in Kalbfleisch and Prentice (1980).

We consider different models belonging to the MPH model family in discrete time. The simplest one accounts for observed heterogeneity only and, as commonly done in the literature, the second one allow for a worker random effect. We extend them to involve two random effects. The effects allow for realisations shared among several spells and capture dependency among durations. In our application, a firm is cross-sectionally and longitudinally connected to multiple workers, but a worker is only longitudinally connected to multiple firms. There is thus no hierarchy in the sample: although a firm consists of multiple workers, these workers change between firms when they move to another job. We denote by $i = 1, \dots, I$ the company index and by $j = 1, \dots, J$ the worker index.

Discrete time duration models are described in Hosmer and Lemeshow (1999) among others. Let the time scale be divided into intervals $[a_{k-1}, a_k]$ where $0 = a_0 < a_1 < \dots < a_K < 1$. The discrete time duration t_{ijk} is in $\{1, \dots, K\}$ and indicates a transition observed in $[a_{k-1}, a_k]$. Here, the hazard function is a conditional probability, contrary to the continuous time case where it is a rate, and can be written as:

$$\lambda [t_{ijk} | x_{ij}(t_{ij(k-1)}), v_i, w_j] = p[a_{k-1} < T \leq a_k | T \geq a_{k-1}, x_{ij}(t_{ij(k-1)}), v_i, w_j], \quad (1)$$

where $x_{ijk}(t_{ij(k-1)})$ are both worker and firm observed explanatory variables potentially time varying, v_i is a random effect at the company level and w_j a random effect at the worker level. The discrete time MPH model without unobserved heterogeneity is defined as:

$$\lambda [t_{ijk} | x_{ij}(t_{ij(k-1)}), \beta_0, \beta_1] = 1 - \exp \left(- \exp[\beta_0 + x_{ij}(t_{ij(k-1)})' \beta_1] \right), \quad (2)$$

where β_0 is the baseline hazard over the time interval $[a_{k-1}, a_k]$. The model involving a worker effect is:

$$\lambda [t_{jk}|x_{ij}(t_{ij(k-1)}), \beta_0, \beta_1, w_j] = 1 - \exp \left(- \exp[\beta_0(k-1) + x_{ij}(t_{ij(k-1)})' \beta_1 + w_j] \right). \quad (3)$$

A discrete time MPH model with two frailties is defined as:

$$\lambda [t_{ijk}|x_{ij}(t_{ij(k-1)}), \beta_0, \beta_1, v_i, w_j] = 1 - \exp \left(- \exp[\beta_0(k-1) + x_{ij}(t_{ij(k-1)})' \beta_1 + v_i + w_j] \right). \quad (4)$$

Specification of the correlated unobserved heterogeneity

The hazard function is conditional on the unobserved heterogeneity and we proceed by specifying the mixing distributions. They are assumed continuous, extending the dichotomous distribution from the original mover-stayer model of Blumen (1955). Typically in discrete time, the random effects are assumed to be independent draws from a gaussian or log-gamma distribution in case of a single frailty (Firth *et al.* 1999 and Conaway 1990, respectively). Lindeboom and Van den Berg (1994) show that the mixing distribution affects the evolution of the hazard, and its choice is of importance to avoid too restricted time paths of the hazard. They also show that the duration marginal distributions are not restricted in case of a multivariate gaussian mixing distribution. We thus assume the worker effect of model (3) to be distributed as:

$$w_j \underset{\text{i.i.d.}}{\sim} N(0, \sigma_w^2). \quad (8)$$

Each w_j is common to all worker j 's spells. We estimate model (4) with two independent random effects, distributed as the univariate normal variables w_j and:

$$v_i \underset{\text{i.i.d.}}{\sim} N(0, \sigma_f^2). \quad (9)$$

It is likely that both random effects are correlated. Indeed, Mendes *et al.* (2005) found positive assortative matching in terms of productivity in these data, that is, more productive firms tend to match with more productive workers. Therefore, we assume a multivariate distribution allowing for correlations between both types of random effects. At a given date, correlation among firms depends on the covariates, and correlation among workers on the covariates and the firm effect. The multivariate mixing distribution is the product of the firm effect's marginal distributions with the distribution of the worker effect conditional on the firm log-frailties:

$$v_i \underset{\text{i.i.d.}}{\sim} N(0, \sigma_f^2), \quad (10)$$

$$w_j | v_1, \dots, v_I \underset{\text{i.i.d.}}{\sim} N \left(\frac{\rho \sigma_w}{\sigma_f} \left(\sum_{l=1}^I \delta_{lj} v_l \right), \sigma_w^2 \left(1 - \rho^2 \sum_{l=1}^I \delta_{lj} \right) \right), \quad (11)$$

where σ_w^2 is the variance of the marginal distribution of the worker effect, σ_f^2 the variance of the marginal distribution of the firm effect and ρ the correlation between w_j and v_i . The variable δ_{ij} is an indicator equal to 1 if worker j is at any time in firm i , 0 otherwise.

A worker who is followed over time can be matched consecutively with multiple firms, and suppose an employee is observed to work at many firms. A high correlation depicts a strong relation of the unobserved

characteristics between the worker and the firms, where he is currently employed and where he previously worked. The current firms' unobserved characteristics are thus related with the previous firms' unobserved characteristics through the worker's history. A more general formulation would thus involve 3 correlations: between workers, between firms and across firms and workers. We have to draw from a joint normal distribution with a dimension equal to the sum of the number of workers and the number of firms, with a structured variance matrix keeping only two variances and three correlations. However, each element has to fill a number of constraints increasing with the matrix dimension to ensure its positiveness. With the number of workers and firms at hand, we conclude from numerical investigations that the three correlations are restricted in a range between 0 and 0.1. The model nearly involves two independent random effects with the above independent distributions.

The above mentioned problem of independence does not occur when the firm effect is assumed independent from the worker effect. If there is no link between the firm and worker unobserved characteristics, the v_i are independent (and the same for w_j). In order to keep the assumptions of independent v_i and independent w_j , we restrict the number of related firms and workers. The underlying idea is to prevent a correlation between the v_i (and the w_j) to emerge due to strong consecutive matchings. We draw a first subsample to ease computation, and a second subsample with no more than three job spells drawn for a given worker, and no more than three workers drawn for a given firm. In other words, the second subsample contains up to 3 spells per worker and 3 employees per firm. The unrestricted subsample comprises 7,307 firms and 10,139 workers, and the restricted one comprises 7,325 firms and 8,468 workers. Due to the small number of transitions, the restriction does not modify statistics of the workers characteristics. However, as the firm identifier in the data refers to a company and not to a specific plant, drawing no more than 3 workers per firm reduces the influence of large companies and especially those with multiple plants.

3. Bayesian Inference

The Bayesian approach augments the assumed model with the prior beliefs on the parameters. We choose proper but uninformative priors. Manda and Meyer (2005) specify a baseline hazard with steps, related through a first-order autocorrelated process, and Grilli (2005) uses a polynomial specification. Due to the sampling scheme, durations last less than 6 years, we specify a piecewise constant baseline hazard with unrelated coefficients over the small number of time intervals. The coefficients are given independent gaussian priors with mean 0 and variance 1000.

The precision of each random effect (i.e. σ_f^{-2} and σ_w^{-2}) follows a gamma distribution, and we base our prior elicitation on descriptive statistics. The rate of transition per worker is about 3.5% for the 5th quantile of the duration distribution and 0.9% for the 95th quantile. For 90% of the population, there is at most a fourfold variation between the odds of two workers. The corresponding confidence interval on the rate of transition is thus of width 3, which implies $\sigma_w^{-2} = 0.5$. We set our prior for the precision σ_w^{-2} to a gamma distribution with expectation 2 and variance 4. Similarly, the rates of transition per firm are in a range from 1.3% to 4% for 90% of the population, implying a gamma prior with expectation 3 and variance 9 for σ_f^{-2} . A uniform distribution over $[\bullet, 1]$ is specified for ρ , which is the least informative possible prior.

Let us denote by T the vector of durations and by M the number of covariates. The joint density of the data and parameters is:

$$f(T, \beta_0, \beta_1, v, w) = f(\sigma_f^2) f(\sigma_w^2) f(\rho) \left[\prod_{s=1}^{K-1} f(\beta_{0s}) \right] \left[\prod_{m=1}^M f(\beta_{1m}) \right] \left[\prod_{i=1}^I f(v_i | \sigma_f^2) \right] \left[\prod_{j=1}^J f(w_j | \sigma_w^2, \rho) \right] \left[\prod_{i=1}^I \prod_{j=1}^J \prod_{k=1}^K L_{ijk}(t_{ijk} | \beta_0, \beta_1, v_i, w_j) \right] \quad (12)$$

The posterior is the ratio of (12) over its integral over the parameter space. Even with all priors being independents, it does not admit an analytical solution. However, we can construct a Markov chain with elements following the posterior distribution and approximate the Bayesian estimator using a Monte Carlo method. Here, the quantities of interest are approached using Gibbs sampling (Gelfand and Smith 1990), an MCMC method involving draws from the distributions of a given parameter conditional on the other relevant parameters.

4. Results

As already mentioned, we estimate the model including correlated frailties with the wage as a regressor. The wage can be seen as an endogenous characteristic to the extent that it may be determined simultaneously along with job transition. On the other hand, under the framework of search theory, it can be seen as a firm characteristic and thus a variable that is exogenous to job mobility decisions. The wage coefficient is not significant and the estimates of the other differ by only one or two hundredth between the two specifications. However, including the wage reduces by 7% the estimates of σ_f and by 3% those of σ_w , suggesting that the wage is slightly more correlated with the firm effect than with the worker effect. Only a structural search model can handle reasonably this potential endogeneity problem, and as the estimated of the other variables are not influenced, we report the results obtained without wages.

The estimates on the restricted sample of the unobserved heterogeneity distributions are in Table 3. Results are similar for every models, that is, increasing the unobserved heterogeneity complexity by considering a further parameter does not affect the existing results.

Table 3
ESTIMATES OF THE STANDARD-ERRORS OF THE UNOBSERVED HETEROGENEITY DISTRIBUTIONS ON THE RESTRICTED SUBSAMPLE

Type of heterogeneity	Parameter	Mean	2.5%	97.5%
Correlated frailties				
firm effect	σ_f	0.40	0.28	0.61
worker effect	σ_w	0.40	0.28	0.54
correlation	ρ	0.17	-0.33	0.56
Independent frailties				
firm effect	σ_f	0.41	0.27	0.64
worker effect	σ_w	0.42	0.30	0.55
Single frailty				
worker effect	σ_w	0.41	0.30	0.57

The correlation between the worker and firm effects is estimated to be positive, around 0.17, but it is not significant at the 5% level. It seems that workers and firms do not tend to match in a clear assortative way in terms of propensity to move from job-to-job and retention policies. Note that this correlation encompasses only unobservables of both sides of the match and completely disregards the observables. Thus, our result does not exclude the existence of an equilibrium pattern of assortative matching in job turnover decisions. This point clearly deserves further investigations.

The posterior means for the coefficients together with information regarding their significance are reported in Table 4. Negative duration dependence is found to be significant, and pure heterogeneity models cannot fully explain the empirically observed inverse relationship between separation rates and job tenure.

Regarding controlled worker characteristics, we find that females tend to move less. This result contradicts the findings of many previous studies of job mobility. The main reason could be the fact that our data covers the time period 1994-2000, and the gender difference in terms of mobility rates is changing over time. Indeed, Light and Ureta (1992) find that women's turnover behavior is changing: women belonging to early US birth cohorts appeared to be more mobile than men but this conclusion is reversed when more recent cohorts are considered. The reason is that women are becoming more and more attached to the labor force.

The results for age are relative to the omitted category of workers with 36 to 55 years (the oldest age group considered in our study). Thus, they indicate higher transition probabilities for the younger workers. Notice that, controlling for education, age captures labor market experience and thus these estimates contradict the prediction of no-effect, typical from the pure heterogeneity models. Instead, these estimates can be interpreted under the light of on-the-job search models or models of job shopping. The first type of models predicts that, since the match quality is known ex-ante, more experienced workers are less mobile because they had already time/opportunity to move into high quality matches. Job shopping predicts that mobility decreases with age, as the worker becomes more aware of his own abilities and of the characteristics of the labor market.

Education does not affect mobility decisions significantly, a result in line with Buchinsky *et al.* (2005). They emphasize that this result is in accordance with human capital theory. Since education represents general human capital which can be carried by the worker from one employer to another, it should not influence mobility.

The impact of part-time job confirms one of the stylized facts of the empirical job duration literature: part-time job status has a strong positive effect on the probability of job separation.

Looking at the characteristics of the firms, we find some differences across economic sectors and across regions. The North (the reference category) is the region with the lowest job mobility, while Lisbon is at the other extreme.

In terms of sectors, the financial sector exhibits the highest job turnover rates while manufacture (the omitted sector) has the lowest ones. It is also the only significant sector in the model with two frailties.

The models fit very differently as the log-likelihoods are much more important while the dependency structure becomes more detailed. To compare the models on a formal basis, we compute the Deviance Information Criterion (DIC, Spiegelhalter *et al.* 2002). Defining what is an important difference in DIC, and more generally difference in information criteria, is a difficult task and we follow the rule of thumb proposed in Burnham and Anderson (1998) and Spiegelhalter *et al.* (2002). That is, the model with the smallest DIC is preferred, while the others deserve consideration with a difference within 1-2, and have considerably less support with a difference within 3-7. The difference is here of 4 in favor of the model with the correlated frailties, which would best predict a replicate dataset of the same structure as that currently observed. From the DIC, we can conclude that there is a strong evidence in favor of the model allowing for two correlated frailties.

Table 4
BAYESIAN ESTIMATES ON THE RESTRICTED SAMPLE

Variable	None	Worker	Random effect	
			Independent	Correlated
Tenure	-0.18	-0.17	-0.16	-0.16
2 years	-0.52	-0.49	-0.47	-0.46
3 years	-0.98	-0.94	-0.91	-0.90
4 years and more				
Worker characteristics				
Female	-0.25	-0.26	-0.26	-0.26
Age				
16-25	0.55	0.55	0.54	0.54
26-35	0.33	0.32	0.31	0.31
Education				
Primary school	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02
Lower secondary	0.07	0.07	0.06	0.06
Part-time	0.27	0.27	0.27	0.27
Firm characteristics				
Multiple plants	0.28	0.29	0.29	0.29
Region				
Center	0.16	0.16	0.16	0.16
Lisbon and Tagus Valley	0.27	0.27	0.27	0.27
Alentejo, Algarve, and Islands	0.25	0.25	0.25	0.25
Sector				
Construction	0.15	0.15	0.14	0.14
Trade	0.17	0.17	0.17	0.17
Financial	0.34	0.35	0.35	0.35
Constant	-3.22	-3.31	-3.37	-3.39
Log-likelihood	-3628	-3547	-3460	-3448
DIC	7515	7366	7215	7211
Number of workers	8468	8468	8468	8468
Number of firms	7325	7325	7325	7325

Note: coefficients in bold type are significant at the 5% level.

Conclusion

We estimate a Mixed Proportional Hazard model in discrete time using a Bayesian approach. It involves different structures of the unobserved heterogeneity, the most detailed accounting for two correlated random effects, one at the firm level, one at the individual level. The correlation captures a potential assortative matching in terms of variables that play a role in mobility decisions but are not observed by the econometrician. It is a complex unobserved heterogeneity pattern, as a firm is cross-sectionally and longitudinally connected to multiple workers, whereas a worker is only longitudinally connected to multiple firms. We show how to carry on inference using Gibbs sampling. We also propose and apply a decomposition of the transition probability into the variation of each random effect and the variation of the explanatory variables.

Our results confirm the importance of the unobserved heterogeneity at the individual level, and indicate an huge unobserved heterogeneity at the firm level. It is important, as only a few studies account for unobserved determinants at the firm level and none, as far as we know, accounts yet for two levels of heterogeneity in a reduced form approach. Modeling the unobserved heterogeneity underlying job transitions as coming only from worker unobservables, as commonly done, is insufficient. Intuitively, job transition behavior depends on the individual unobserved propensity to change jobs and on the unobserved retention policies of the firms. The first characteristic is very dispersed across workers as is the second one across firms. Even allowing for two effects does not depict precisely the complex interactions between firms and workers. Furthermore, the model fit increases when accounting for assortative matching in terms on the employers' and employees' unobservables. These findings give support to models of unobserved heterogeneity as an explanation for the stylized facts of the labor market, implying that the time elapsed in a company has only a side effect on job mobility. This explanation is partial but relevant, and has not yet been investigated in details.

However, our results do not encompass directly the influence of the observables. A correlation between worker and firm characteristics (both observed and unobserved) would be a more accurate indicator of assortative matching. This point clearly deserves further studies, using fixed effects or in a multiple spells setting.

References

Abowd, J., Kramarz, F. and Roux, S. (2006). "Wages, mobility and firm performance: Advantages and insights from using matched workerfirm data", *The Economic Journal*, 116(512), F245–F285.

Beffy, M., Buchinsky, M., Fougère, D., Kamionka, T. and Kramarz, F. (2006). "The returns to seniority in France (and why are they lower than in the United States?)", *Discussion Paper Series*, 5486, CEPR, London.

Bellmann, L., Bender, S. and Hornsteiner, U. (2000). "Job tenure of two cohorts of young German men 1979-1990: An analysis of the (West-)German Employment Statistic Register Sample concerning multivariate failure times and unobserved heterogeneity," *Discussion Paper Series*, 106, IZA.

Biggeri, L., Bini, M. and Grilli, L. (2001). "The transition from university to work: a multilevel approach to the analysis of the time to obtain the first job", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 164, pp. 293–305.

Blumen, I., Kogen, M. and McCarthy, P. (1955). *The industrial mobility of workers as a probability process, vol. 6 of Cornell studies in industrial and labor relations*, Ithaca, NY: Cornell University.

Buchinsky, M., Fougère, D., Kramarz, F. and Tchernis, R. (2005). "Interfirm Mobility, Wages, and the Returns to Seniority and Experience in the U.S.", *Discussion Paper Series*, 1521, IZA.

Burnham, K. and Anderson, D. (1998). *Model Selection and Inference*, New York: Springer.

Conaway, M. (1990). "A random effect model for binary data", *Biometrics*, 46, pp. 317–328.

Del Boca, D. and Sauer, R. (2006). *Life cycle employment and fertility across institutional environments*, mimeo.

Dostie, B. (2005). "Job turnover and the returns to seniority", *Journal of Business and Economic Statistics*, 23(2), pp. 192–199.

Farber, H. (1999). "Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets", in O. Ashanfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, chap. 37, pp. 2439–2483, Amsterdam: Elsevier.

Firth, D., Payne, C. and Payne, J. (1999). "Efficacy of programmes for the unemployed: discrete time modelling of duration data from a matchedcomparison study", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 162, pp. 11–120.

Fleming, T. and Harrington, D.(1991). *Counting processes and survival analysis*, New-York: Wiley.

Gelfand, A. and Smith, A. (1990). "Sampling based approaches to calculating marginal densities", *Journal of the American Statistical Association*, 85, pp. 398–409.

Gelman, A. and Rubin, D. (1992). "Inference from iterative simulation using multiple sequences", *Statistical Science*, 7, pp. 457–472.

Goodman, L. (1961). "Statistical methods for the mover-stayer model", *Journal of the American Statistical Association*, 56, pp. 841–868.

Gouriéroux, C. and Monfort, A. (1990). *Statistiques et modèles économétriques*, vol. 1-2, Paris : Economica, 2nd edn.

- Grilli, L. (2005). "The random-effects proportional hazards model with grouped survival data: a comparison between the grouped continuous and continuation rasion versions", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 168, pp. 83–94.
- Horny, G., Boockmann, B., Djurdjevic, D. and Laisney, F. (2005). "Bayesian estimation of Cox models with non-nested random effects: An application to the ratification of ILO conventions by developing countries", *Discussion Paper*, 05-23, ZEW.
- Hosmer, D., and Lemeshow, S. (1999). *Applied Survival Analysis*, New York: John Wiley.
- Johnson, W. (1978). "A theory of job shopping", *Quarterly Journal of Economics*, 92(2), pp. 261–278.
- Kalbfleisch, J. and Prentice, R. (1980). *The Statistical analysis of failure time data*, New York: John Wiley.
- Light, A. and Ureta, M. (1992). "Panel estimates of male and female job turnover behavior: can female nonquitters be identified?", *Journal of Labor Economics*, 10, pp. 156–181.
- Lindeboom, M. and Van den Berg, G. (1994). "Heterogeneity in models for bivariate survival: The importance of the mixing distribution", *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 56, pp. 49–60.
- MacCullagh, P. (1980). "Regression models for ordinal data", *Journal of the Royal Statistical Society*, 42, pp. 109–142.
- MacCullagh, P. and Nelder, J. (1996). *Generalized Linear Models*, London, UK, Chapman Hall, 2nd edn.
- Manda, S. and Meyer, R. (2005). "Age at first marriage in Malawi: a Bayesian multilevel analysis using a discrete time model", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 168, pp. 439–455.
- Mendes, R., van den Berg, G. and Lindeboom, M. (2005). "An empirical assessment of assortative matching in the labor market", in *Econometric society world congress*.
- Robert, C. and Casella, G. (1999). *Monte Carlo statistical methods*, New York: Springer.
- Rodriguez, G. (2001). "Survival models", *Lecture Notes*, Chapter 7.
- Spiegelhalter, D., Best, N., Carlin, B. and Van der Linde, A. (2002). "Bayesian Measures of model complexity and fit", *Journal of the Royal Statistical Society*, 64, pp. 583–639.
- Spilerman, S. (1972). "Extensions of the mover-stayer model", *American Journal of Sociology*, 78, pp. 599–626.
- Van den Berg, G. (2001). "Duration models: specification, identification and multiple durations", in J.J. Heckman and E. Leamer (eds), *Handbook of Econometrics*, vol. 5, chap. 55, pp. 3381–3463, Amsterdam: Elsevier.

Insertion des jeunes : réversibilités et outils d'insertion (2)

L'insertion des non-diplômés de l'enseignement supérieur : réversibilités d'un échec et imbrication entre trajectoires scolaire et professionnelle

Nicolas Gury et Stéphanie Moullet*

En France, au cours des dernières générations, un jeune sur quatre qui quitte l'enseignement supérieur n'a pas obtenu de diplôme au-delà du bac (Thomas 2003). Ce constat s'inscrit dans le contexte de massification de l'enseignement supérieur pour lequel le taux d'accès, de 40 % aujourd'hui, a doublé depuis 1985. Au cours des années 90, les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur se sont vite imposés comme un niveau de sortie à part entière. De 23 000 sortants de DEUG sans diplôme en 1992, on en compte près de 51 000 en 1998. En incluant les jeunes qui quittent les formations professionnelles courtes (42 % des effectifs), le nombre total de sortants sans diplôme atteint 87 000 à cette date¹. Ainsi, les non-diplômés, ou les jeunes de niveau IV supérieur, représentent près d'un quart des sortants de l'enseignement supérieur, soit 12 % des jeunes entrés sur le marché du travail en 1998.

Dans la mesure où il interroge à la fois l'efficacité interne et externe de l'enseignement supérieur, le décrochage en premier cycle est devenu un des points centraux du débat sur l'université². Du point de vue de l'efficacité interne – la capacité du système d'enseignement supérieur à accompagner les étudiants jusqu'à l'obtention du diplôme –, la France fait mauvaise figure. Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), les établissements d'enseignement supérieur français de type A (à vocation plutôt théorique) ont le taux de survie (59 %) le plus faible avec la Suède et l'Italie³ (OCDE 2005).

En termes d'insertion professionnelle, les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur constituent une population dont les difficultés semblent grandissantes. Après trois ans passés sur le marché du travail, en 2001, 9 % des jeunes de niveau bac+1 ou bac+2 non diplômés sont au chômage (Céreq 2002). Malgré le fait d'avoir poursuivi des études au-delà du baccalauréat, ils éprouvent des difficultés d'accès à l'emploi proches des détenteurs de CAP-BEP (Thomas 2003). Touchés durement par le déclassement en période de conjoncture favorable, ils sont aussi plus exposés au chômage lorsque la situation économique se dégrade (Marchal *et alii* 2004). Ciblés par les emplois jeunes⁴, ils semblent éprouver des difficultés particulières à gérer leur transition vers d'autres emplois (Cadet *et alii* 2003). En 2004, leur taux de chômage à trois ans atteint 18 %, soit cinq points de plus que pour les jeunes sortis immédiatement après l'obtention du bac (Giret *et alii* 2006). La dégradation de la conjoncture économique à laquelle les jeunes sur-réagissent (Fondeur et Minni 2004) mais aussi la fin du dispositif « Nouveaux emplois, nouveaux services » a entraîné cette détérioration particulière de la situation des non diplômés du supérieur de la génération 2001. Les coûts sociaux et économiques, individuels comme collectifs, associés au IV supérieur sont donc particulièrement élevés.

Effet induit d'une politique de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, le problème de l'émergence du niveau de sortie IV supérieur, du fait du nombre de sortants, s'est d'abord posé sur le marché du travail. Mais d'autres questions, plus en amont, intéressent les acteurs au sens large (décideurs politiques, « orienteurs », familles...). Les différents processus conduisant à une sortie de formation initiale sans diplôme de l'enseignement supérieur ont besoin ainsi d'être éclaircis. C'est l'objet du premier temps de notre travail. Il s'agit de mettre en évidence les caractéristiques scolaires, socio-économiques des individus, mais aussi de décrire leur séjour dans l'enseignement supérieur. Quels sont les publics les plus exposés au risque de sortie sans diplôme ?

* Nicolas Gury, CRA-Céreq-Bretagne et Crem, 7 place Hoche 35000 Rennes, nicolas.gury@univ-rennes1.fr ; Stéphanie Moullet, Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02, moullet@cereq.fr

¹ Source : enquêtes Génération » du Céreq.

² Le récent rapport Hetzel, *De l'université à l'emploi* (2006), s'est notamment saisi de la question des non diplômés de l'enseignement supérieur.

³ Le taux de survie moyen est de 70 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Ce taux de survie ne prend pas en compte les réorientations vers les filières de type B (tertiaire court) qui sont fréquentes en France.

⁴ « Les trois quarts des emploi-jeunes sont occupés par des sortants de l'enseignement supérieur, essentiellement de niveau bac+1 ou bac+2 ; diplômés ou non » (Céreq 2002).

L'objet de la seconde partie de l'article est de proposer un éclairage des débuts de carrière professionnelle des sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur. Au-delà des trois premières années de vie active, les difficultés sur le marché du travail des jeunes qui arrêtent leurs études supérieures sans l'obtention d'un diplôme persistent-elles ? Leur « échec » laisse-t-il des traces « irréversibles » ? Les comparaisons d'indicateurs de leur insertion avec ceux des jeunes sortis immédiatement après le baccalauréat et ceux des diplômés de bac+2 permettront d'avancer sur ces questions.

Enfin dans un troisième temps, une typologie de leurs parcours au cours des sept années suivant l'arrêt des études permettra de caractériser précisément les débuts de carrière professionnelle des jeunes sans diplôme. En outre, identifier les déterminants individuels de l'appartenance à une trajectoire type plutôt qu'à une autre permettra d'explicitier les liens qui existent entre trajectoires d'échecs dans l'enseignement supérieur et trajectoire professionnelle. Aussi, on se demandera sous quelles formes s'imbriquent trajectoires scolaires aboutissant à un échec dans l'enseignement supérieur et trajectoires d'insertion. Par ailleurs, on s'interrogera sur ce qui de la reprise d'études ou du passage par un emploi-jeune notamment constitue le « meilleur » parcours. À qui profite ces dispositifs de la deuxième chance ? En sont-ils vraiment ? (Cadet *et alii* 2003).

1. Les caractéristiques des décrocheurs

Les jeunes qui sortent de l'enseignement supérieur sans diplôme sont encore peu connus des acteurs et observateurs des systèmes éducatifs. De nombreux travaux ont par ailleurs mis en évidence le rôle de l'origine sociale sur l'orientation et le niveau de formation espéré (Goux et Maurin 1997 ; Lemaire 2000). Plus récemment, Moullet (2005) a mis en évidence les déterminants de la poursuite d'études et de l'obtention d'un diplôme de bac+2 pour bacheliers technologiques et professionnels. Cette population pose très explicitement la question de la pertinence de l'orientation au travers de celle de la rentabilité de la poursuite d'études post- bac non diplômante. La prime au titre sur le marché du travail étant réaffirmée (Rose 2005), quels sont les motifs qui poussent ces jeunes à interrompre leur cursus ? Dans quelle mesure ces motifs sont-ils externes à une prise de décision du jeune ? Y a-t-il une part de choix stratégique ?

Ces questions renvoient directement à la difficile qualification du phénomène de sortie sans diplôme de l'enseignement supérieur. Les termes d'abandon et de décrochage évoquent une relation difficile, puis interrompue entre le jeune et l'établissement d'enseignement supérieur. Les difficultés de type scolaire peuvent alors être une raison centrale de rupture de cette relation. La non-adhésion aux « valeurs » de l'enseignement supérieur est aussi évoquée (Tinto 1993). Par ailleurs, utiliser le terme d'échec dans l'enseignement supérieur, c'est d'emblée avoir recours à un discours normatif. Une sortie sans diplôme de l'enseignement supérieur peut en effet être liée à une réorientation scolaire, voire professionnelle dont l'issue est vécue positivement par le jeune. Elle peut aussi correspondre à une décision rationnelle, que le jeune n'a pu prendre qu'une fois après avoir « expérimenté » un passage dans l'enseignement supérieur (Mansky 1983). L'usage des différents termes pour parler des sortants sans diplôme renvoie ainsi à des hypothèses différentes, autrement dit, à différentes manières d'interpréter le phénomène. Ce point laisse ainsi présager d'une forte hétérogénéité des profils des jeunes de ce niveau de sortie de formation initiale.

Encadré 1

LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 98

L'enquête Génération 98 produite par le Céreq comporte trois interrogations successives, en 2001, 2003 et 2005. Elle interroge à chacune de ces dates une population de jeunes sortis du système éducatif en 1998, de tous les niveaux et les spécialités de formation, représentative de l'ensemble des sortants de formation initiale en France métropolitaine. Sont considérés comme sortants les jeunes non inscrits au cours de l'année universitaire suivante. Il s'agit d'une enquête rétrospective, les individus interrogés décrivant mois par mois à l'aide d'un calendrier professionnel la situation dans laquelle ils se trouvent (emploi, chômage, inactivité...) depuis leur sortie de formation initiale jusqu'à la date d'interrogation. La reprise d'études, compte tenu de la définition du champ, ne peut intervenir que plus d'une année après la sortie du système éducatif.

La troisième interrogation au printemps 2005 permet quant à elle d'élargir la fenêtre d'observation au-delà de l'entrée dans la vie active et d'éclairer les débuts de carrière en essayant de saisir certains déterminants qui président à leur différenciation.

À cette étape, la population interrogée pour la troisième fois est restreinte à 16 000 individus alors qu'en 2001 près de 55 000 jeunes sont enquêtés. L'analyse précise des caractéristiques individuelles notamment en termes de parcours de formation initiale est donc davantage pertinente à partir de la population non restreinte.

Poursuites d'études dans le supérieur et décrochage en premier cycle représentent des facteurs de la féminisation des effectifs étudiants dans la mesure où les jeunes femmes poursuivent des études post-bac plus souvent que leurs homologues masculins. Les jeunes hommes représentent en effet 53 % des bacheliers qui ne poursuivent pas leur formation au-delà, 47 % des sortants sans diplômes de l'enseignement supérieur et seulement 42 % des diplômés de niveau bac+2 ou +3 (tableau 1). La sous-représentation des garçons parmi les non-diplômés existe aussi bien à l'issue du premier cycle universitaire que des filières professionnelles.

Tableau 1
LES CARACTÉRISTIQUES DES DÉCROCHEURS

	Bacheliers	IV sup	Bac+2/+3
Part des hommes	53 %	47 %	42 %
Origine sociale			
Père ou mère nés à l'étranger	17 %	25 %	15 %
Père cadre	10 %	16 %	24 %
Père ouvrier ou employé	61 %	61 %	46 %
Bac			
Bac L	ns	17 %	17 %
Bac ES	ns	13 %	16 %
Bac S	ns	15 %	29 %
Total bac général	6 %	45 %	62 %
Bac STT	14 %	27 %	18 %
Bac STI	3 %	12 %	13 %
Total bac technologique	27 %	44 %	35 %
Bac professionnel	67 %	11 %	3 %
Bac en retard	78 %	61 %	31 %
Raison d'arrêt des études			
Lassitude	44 %	50 %	35 %
Raisons financières	21 %	25 %	23 %
A trouvé un emploi	27 %	24 %	28 %
A atteint le niveau souhaité	42 %	20 %	60 %
A été refusé dans une formation	14 %	11 %	7 %
Autres raisons	16 %	22 %	10 %

Source : Céreq, Génération 98.

En termes d'origine sociale, on note que près des deux tiers (61 %) des non-diplômés du supérieur ont un père ouvrier ou employé contre 46 % pour les diplômés à bac+2/+3. À l'inverse, les enfants dont le père est cadre ne représentent que 16 % des non-diplômés du supérieur et 24 % des diplômés.

Cet effet de filtre social (Beaud 2003) du premier cycle de l'enseignement supérieur se retrouve aussi à travers l'analyse de la réussite des jeunes dont au moins un des deux parents est né à l'étranger. Ceux-ci représentent un quart des décrocheurs contre 15 % des diplômés et 46 % des jeunes issus de l'immigration maghrébine sortent sans diplôme quand ils entament des études supérieures contre 25 % des jeunes français d'origine (Frickey *et alii* 2004).

Lorsqu'on considère le parcours de formation, le fait d'avoir redoublé avant l'entrée en sixième semble avoir un impact persistant sur l'accès, mais aussi sur la réussite dans l'enseignement supérieur. Ainsi, 29 % des bacheliers sortis directement après le bac avaient redoublé à l'école primaire. Le redoublement avant l'entrée au collège concerne 20 % des sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur et 16 % des diplômés à bac+2/+3. L'effet du redoublement est encore plus net dans le secondaire. En effet, seulement un tiers des jeunes qui ont abandonné le premier cycle de l'enseignement supérieur avaient obtenu leur bac « à l'heure » contre près des deux tiers des diplômés.

Au-delà du retard scolaire, les bacheliers généraux, technologiques et professionnels n'ont pas les mêmes probabilités de poursuite d'études, mais aussi de réussite (Moulet 2005). Ainsi, les jeunes titulaires d'un bac

professionnel représentent 61 % des bacheliers sortis directement et seulement 3 % des diplômés du supérieur à bac+2/+3. Plus de deux tiers de ceux qui ont poursuivi après le bac n'ont pas obtenu de diplôme. Les bacheliers technologiques sont aussi, mais dans des proportions moindres, surreprésentés parmi les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur. Si le type de bac semble déterminant, la spécialité reste aussi un facteur de réussite. L'effet défavorable du bac technologique concerne essentiellement les bacheliers de la filière tertiaire alors que au sein des bacheliers généraux, les diplômés de la section scientifique sont largement sous-représentés parmi les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur.

Les raisons d'arrêt d'études évoquées par les jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement supérieur se distinguent fortement des sortants immédiatement après le bac et des diplômés du supérieur. Les premiers évoquent plus souvent la lassitude comme raison principale d'arrêt de leur formation. Seulement un cinquième d'entre eux déclarent avoir atteint le niveau souhaité et 24 % ont évoqué le fait d'avoir trouvé un emploi. Enfin, les problèmes financiers ne sont pas plus avancés que parmi les sortants directement avec le bac ou les diplômés du supérieur.

Les étudiants qui ont choisi une filière par défaut, c'est-à-dire, dont l'inscription dans une autre filière⁵ a été refusée, sont surreprésentés parmi les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur. En effet, 26 % des décrocheurs sont dans ce cas contre 13 % des diplômés du supérieur (tableau 2). Les orientations par défaut touchent d'abord les bacheliers STT ainsi que les bacheliers professionnels (Beaud et Pialoux 2001). Elles se concentrent aussi sur le premier cycle universitaire.

Tableau 2
PROPORTION DE JEUNES AYANT SUIVI UNE ORIENTATION CONTRAINTE

	Ont été refusés dans un BTS ou un IUT après la terminale*
Sortants du supérieur	13 %
Sortants sans diplôme	20 %
DEUG sans diplôme	26 %
<i>dont bac général</i>	17 %
<i>dont bac techno STT</i>	42 %
<i>dont bac techno STI</i>	23 %
<i>dont bac professionnel</i>	38 %
BTS sans diplôme	12 %

* S'agissant des sortants de DEUG, les refus lors de l'inscription en STS et IUT ont été inclus. En ce qui concerne les sortants de STS, le refus signifie que les jeunes n'ont pas été acceptés en IUT.
Source : Génération 2001, Céreq.

Ce faisant, le temps passé dans l'enseignement supérieur avant d'en sortir sans diplôme est très variable. La moitié des non-diplômés quittent l'enseignement supérieur dans les deux premières années qui suivent le bac. À l'inverse, plus d'un quart ont attendu quatre ans au moins avant de décrocher. À ces durées plus ou moins longues de séjour sont associées des caractéristiques spécifiques des décrocheurs. Les femmes, les titulaires de bac technologiques et professionnels et les jeunes dont le père est ouvrier ou employé sont parmi ceux qui abandonnent rapidement. Les hommes, les bacheliers généraux, et les jeunes dont le père est cadre sont à l'inverse surreprésentés parmi ceux qui quittent l'enseignement supérieur sans diplôme trois ans au moins après le bac. Leur situation paraît exprimer une certaine rigidité à la hausse de la demande en enseignement supérieur (Duru-Bellat 2006). Plus généralement, on peut faire l'hypothèse que les facteurs agissant sur l'abandon ont un effet variable au cours du temps (Desjardins *et alii* 2002), ce qui ne fait qu'accroître l'hétérogénéité des sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur à une date donnée⁶.

⁵ S'agissant des sortants de DEUG, les refus lors de l'inscription en BTS et IUT ont été inclus. En ce qui concerne les sortants de BTS, le refus signifie que les jeunes n'ont pas été acceptés en IUT. Cette question ne figure pas dans l'enquête Génération 98 mais seulement dans l'enquête conduite en 2004 auprès des sortants de 2001.

⁶ Les mesures pour réduire les sorties sans diplôme consisteraient à améliorer à la fois l'information sur les filières, l'accueil et l'accompagnement des étudiants au début de leur cursus pour éviter les comportements d'expérimentation (Mansky 1989) qui correspond aux décrochages rapides. S'agissant des décrochages intervenant au bout de plusieurs années, des dispositifs de réorientation/requalification seraient plus adaptés.

Tableau 3
LE NOMBRE D'ANNÉES PASSÉES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AVANT DE DÉCROCHER

	Un an	Deux ans	Trois ans	Quatre ans et plus	Total
Ensemble des sortants sans diplôme du supérieur	18 %	31 %	25 %	26 %	100 %
dont DEUG	21 %	28 %	24 %	27 %	100 %
dont BTS/IUT	15 %	35 %	28 %	22 %	100 %
dont hommes	16 %	30 %	26 %	28 %	100 %
dont femmes	19 %	32 %	25 %	24 %	100 %
dont bacs généraux	17 %	26 %	24 %	33 %	100 %
dont bacs technologiques	19 %	34 %	28 %	19 %	100 %
dont bacs professionnels	18 %	36 %	23 %	23 %	100 %
dont enfants de cadre	15 %	28 %	27 %	30 %	100 %
dont enfants d'ouvrier/employé	20 %	31 %	26 %	23 %	100 %

Source : Céreq, Génération 98.

2. La situation professionnelle des non-diplômés se rapprochent-elle avec le temps de celle des diplômés du supérieur court ?

En économie de l'éducation, la poursuite d'études est perçue, au niveau individuel, comme un investissement. L'allongement de la durée d'études permet, à terme, de faciliter l'insertion sur le marché du travail ainsi que le déroulement de la carrière professionnelle. Cependant, de nombreuses recherches ont montré que le nombre d'années supplémentaires d'études ne rendaient pas compte de manière pertinente de cet investissement. En effet, au sein d'un même cursus, les différences de rentabilité entre une année redoublée, une année réussie mais non diplômante et une année d'études terminale et diplômante sont considérables (Jarousse et Mingat 1986 ; Hanchane et Moullet 2001). Par ailleurs, d'autres études ont révélé qu'entre filières sélectives et filières ouvertes, ce taux de rentabilité peut varier sensiblement (Krupa et Vincens 1994). L'option de poursuivre ou non des études supérieures, directement liée au risque de réussite, comporte donc un coût. La possibilité de ne pas obtenir de diplôme peut ainsi non seulement rendre difficile l'entrée sur la vie active, comparativement aux diplômés, mais aussi comparativement à ceux qui n'ont pas opté pour la poursuite d'études.

C'est dans cette perspective que nous comparons dans cette section les logiques d'insertion des bacheliers, des sortants sans diplômés de l'enseignement supérieur et des diplômés à bac+2.

2.1. Un accès à l'emploi plus difficile, soumis aux fluctuations économiques

Trois ans, cinq ans et finalement sept ans après l'arrêt de leurs études, les non-diplômés de l'enseignement supérieur sont toujours plus fréquemment au chômage que les simples bacheliers comme les détenteurs d'un bac+2. De 9 % en avril 2005, leur taux de chômage dépasse d'environ deux points celui des premiers et de près de trois points celui des seconds (tableau 4).

Au cours des sept premières années de vie active, l'évolution de leur taux de chômage est quelque peu différente de celle de sortants de niveaux de formation immédiatement supérieur et inférieur. De janvier 1999 à mai 2000, ce taux passe de plus de 18 % à 7 %, il dépasse de nouveau 9 % dès février 2001. Ce n'est que durant l'année 2002, où la conjoncture économique est la plus favorable et la demande en main-d'œuvre soutenue, que le taux de chômage des non-diplômés se confond avec celui des simples bacheliers, autour de 7 %. Par ailleurs, cette période coïncide aussi avec le déploiement important du dispositif « Nouveaux-services, emploi-jeunes » dont les « IV+ » sont les principaux bénéficiaires (voir plus loin encadré 3).

À partir de janvier 2003, bien que la situation économique se dégrade, le taux de chômage des bacheliers se maintient sous les 8 %. Par contre, la détérioration du marché du travail se répercute fortement sur les non-diplômés du supérieur puisque leur taux de chômage atteint 10 % en 2004.

Tout au long de la période, le taux de chômage des diplômés de bac + 2 est plus faible, même en 2002, l'écart de 2 points avec le taux de chômage des « IV+ » est maintenu (graph. 1). Ces deux populations voient leur accès à l'emploi se réduire lorsque la conjoncture économique se dégrade dès la mi-2002 jusqu'au début de l'année 2005.

Tableau 4
ÉVOLUTION COMPARÉE DES SORTANTS SIMPLES BACHELIERS, IV+ ET DIPLÔMÉS DE BAC+2

		Bac	Non-diplômés de l'enseignement supérieur	Bac+2
Type de bac	général	7 %	45 %	48 %
	technologique	26 %	43 %	46 %
	professionnel	67 %	12 %	6 %
Taux de chômage (avril)	2001	6,9 %	9,2 %	5,4 %
	2003	6,9 %	7,9 %	5,9 %
	2005	7,5 %	9,3 %	6,7 %
Salaire mensuel médian (euros)	2001	991	991	1 189
	2003	1 118	1 159	1 325
	2005	1 251	1 300	1 500
Part des emplois à temps partiel	2001	14,2 %	13,6 %	8,5 %
	2003	11,5 %	10,2 %	7,2 %
	2005	12,5 %	13,5 %	10,8 %
Part des emplois à durée illimitée	2001	63 %	53 %	71 %
	2003	72 %	68 %	80 %
	2005	80 %	79 %	87 %
Part des emplois de cadre ou prof. intermédiaire	2001	22 %	43 %	58 %
	2003	26	44	61 %
	2005	28 %	47 %	65 %
Part de ceux qui s'estiment employés en dessous de leur niveau de compétence	2001	28 %	33 %	31 %
	2003	35 %	39 %	35 %
	2005	29 %	35 %	30 %

Source : Génération 98, 1^{ère}, 2^e et 3^e interrogations.

2.2. Une qualité d'emploi inférieure

En début de carrière, les salaires des sortants de l'enseignement supérieur sans diplôme sont largement plus proches de ceux qui sont sortis directement avec le bac que des sortants à bac+2.

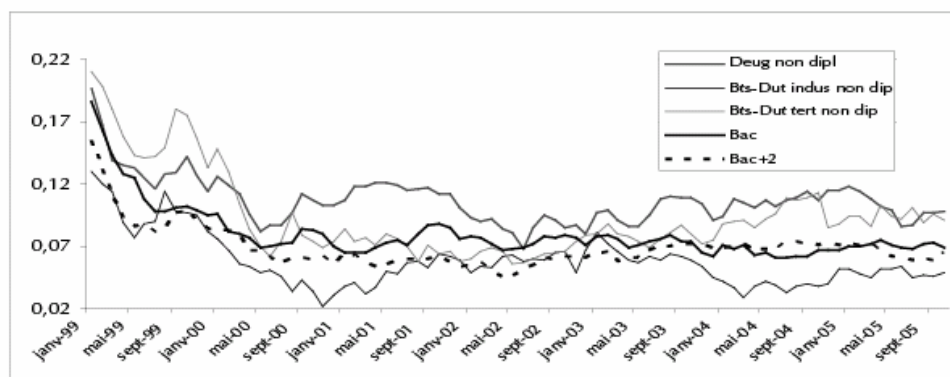
Par ailleurs, la part des emplois à temps partiel est aussi comparable entre les sortants de niveaux 4 et « IV+ » et reste sensiblement supérieure à celle des diplômés à bac+2. Au sein de la population en emploi, les non-diplômés accèdent moins souvent au CDI ou aux emplois de fonctionnaires que les diplômés de bac+2 : en avril 2001, ils ne sont qu'un sur deux dans cette situation contre 71 % des diplômés. Quatre ans plus tard, l'écart n'est plus que de 8 points, la situation des « IV+ » est de ce point de vue comparable à celles des sortants au bac. Enfin, d'un point de vue plus subjectif, le sentiment de déclassement semble plus fort parmi les non-diplômés du supérieur que parmi les diplômés des niveaux inférieurs et supérieurs. L'accès à l'enseignement supérieur et l'investissement qui en découle conjugué à une insertion difficile a sans doute exacerbé leur sentiment d'être employé en-dessous de son niveau de compétences.

2.3. Différenciation selon la filière de sortie

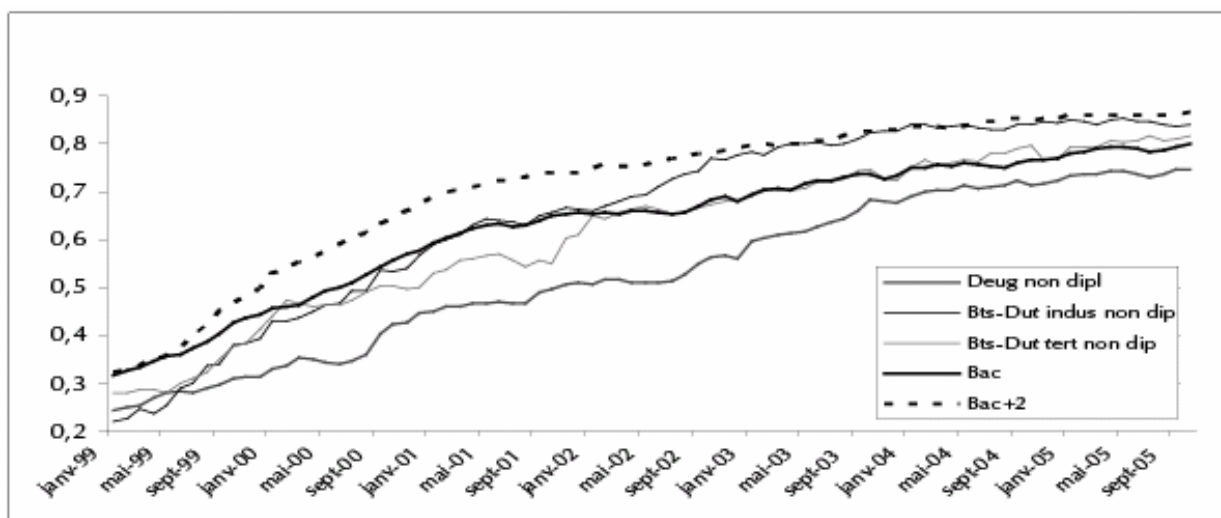
Les difficultés à accéder à l'emploi ne concernent pas tous les non-diplômés du supérieur. De ce point de vue, leur filière de sortie revêt une importance particulière. Les jeunes issus d'une section industrielle d'une

filrière courte (STS/IUT) sont en effet largement épargnés. Parvenant à valoriser le contenu professionnel de leur parcours de formation, la certification par le diplôme n'apparaît pas être un critère essentiel pour l'accès à un emploi, à durée illimitée ou non⁷. Les sortants sans diplôme de DEUG sont aussi moins nombreux que leurs homologues de STS ou d'IUT à accéder à un contrat à durée illimitée au cours de leurs sept premières années de vie active (graphique ci-dessous).

Graphique 1
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE SELON LE TYPE D'ÉTUDES POST-BAC



Graphique 2
ÉVOLUTION DE LA PART DE L'EMPLOI À DURÉE ILLIMITÉE SELON LE TYPE D'ÉTUDES POST-BAC



Source : Génération 98, 1^{ère}, 2^e et 3^e interrogations.

Tant sur l'accès à l'emploi, que sur la qualité des emplois occupés, les conditions d'insertion puis de début de carrière des « IV+ » apparaissent plus proches celles des simples bacheliers que des diplômés de bac+2. Ces résultats montrent que le séjour (non-diplômé) dans l'enseignement supérieur semble globalement peu valorisé sur le marché du travail. On peut également penser que la situation d'échec dans les études se révèle être un signal défavorable auprès des employeurs. Cependant, pour pouvoir comparer rigoureusement les conditions d'insertion des non-diplômés du supérieur avec les bacheliers et les diplômés de bac+2, il faut tenir compte des effets de composition (Moulet 2005). Rappelons que les jeunes ont des caractéristiques individuelles différentes selon qu'ils sortent immédiatement après le bac, abandonnent en premier cycle supérieur ou en sortent diplômés de bac+2. Les simples bacheliers sont par exemple essentiellement issus des filières technologiques et professionnelles, et pour nombre d'entre eux, de sections industrielles, pour lesquelles il existe une demande relativement plus soutenue de main-d'œuvre.

⁷ Le même constat est fait pour les non-diplômés du supérieur de la génération 2001 : le taux de chômage des sortants de DEUG sans diplôme dépasse 20 % alors qu'il est de 13 % pour les sortants de filières professionnelles courtes.

3. Trajectoires de début de carrière professionnelle

Nous avons montré qu'il existe des facteurs favorisant les sorties sans diplôme de l'enseignement supérieur : les garçons, les titulaires de bac de technologiques ou professionnels, les jeunes issus de milieux modestes, sont surreprésentés parmi les jeunes de niveau « IV+ ». Mais la population des décrocheurs est elle-même hétérogène. En particulier, au regard d'indicateurs d'insertion professionnelle, les non-diplômés de STS ou d'IUT et ceux de l'université se distinguent fortement. Cette section a pour objet d'évaluer dans quelle mesure ces caractéristiques explicatives de l'abandon influencent les trajectoires professionnelles des individus.

3.1. Construction des trajectoires types

La troisième interrogation de l'enquête Génération 98 permet la reconstitution des trajectoires individuelles sur le marché du travail, mois par mois, sur près de sept années depuis la fin des études. Sur la base du calendrier mensuel des situations sur le marché du travail disponible pour chaque individu, l'objectif est de classer les trajectoires c'est-à-dire de synthétiser la diversité des trajectoires individuelles à l'aide de classes de trajectoires homogènes (encadré 2). Il s'agit d'exploiter la dimension longitudinale des informations : 94 mois d'observation décrivent la succession des épisodes d'états relatifs à la position par rapport au marché du travail.

Les différents états retenus sont les suivants : 1) CDI ou Fonctionnaire, 2) CDD, 3) contrats aidés hors emplois-jeunes, 4) contrat d'intérim, 5) contrat emplois-jeunes, 6) autres types de contrat de travail, 7) chômage, 8) inactivité, 9) formation post-initiale, 10) reprise d'études, 11) formation initiale.

Encadré 2

TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRE

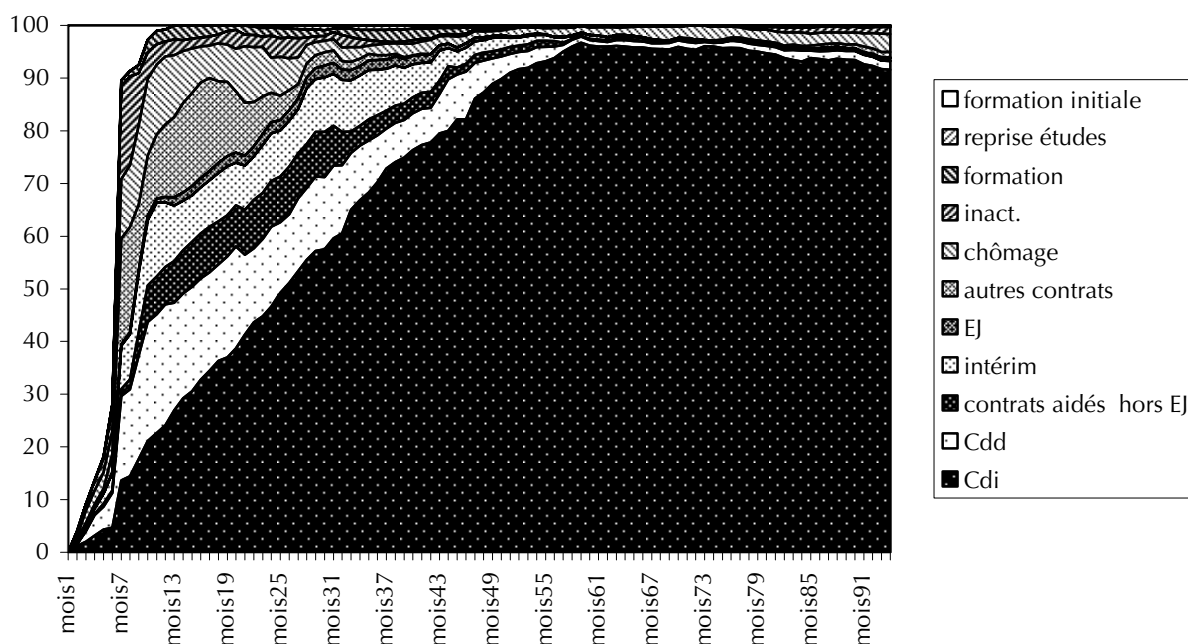
La première étape de la construction des trajectoires types repose sur une analyse en composante multiple (ACM) où chaque individu est caractérisé par un vecteur de composantes factorielles. On choisit de ne retenir qu'un sous-espace factoriel qui prenne en compte 90 % de l'inertie car ce lissage des données améliore la partition en produisant des classes plus homogènes.

Une deuxième étape consiste en une classification ascendante hiérarchique (CAH) des individus repérés par leurs composantes factorielles. Enfin, on partitionne en classes à partir des résultats de cette classification (Gasquet et Roux 2007). À l'issue de la classification ascendante hiérarchique, la partition retenue distingue quatre classes.

L'analyse fait apparaître quatre trajectoires distinctes. La première, plutôt favorable est celle d'une insertion progressive vers un emploi stable. La deuxième, plus problématique, est marquée par le chômage et la précarité dans l'emploi. Les deux dernières renvoient à des dispositifs publics ou des stratégies individuelles de rattrapage. L'une rend compte des jeunes qui sont passés par un emploi-jeune, l'autre décrit les modalités d'insertion de ceux qui ont décidé de reprendre les études.

Près de la moitié des jeunes sortis sans diplôme de l'enseignement supérieur connaissent une **trajectoire professionnelle marquée par l'accès progressif à l'emploi à durée illimitée**. En mars 2001, près de trois ans après l'arrêt des études, 75 % des jeunes de cette trajectoire détiennent déjà un CDI (ou sont fonctionnaires). Deux ans plus tard, en mars 2003, 96 % sont dans cette situation et 92 % en octobre 2005. Sur l'ensemble de la période observée, ces jeunes ont passé plus de cinq ans en emploi à durée illimitée alors que l'ensemble des non-diplômés du supérieur ne passe dans cette situation que 40 % du temps observé (soit près de trois ans). Près de six jeunes sur dix n'ont jamais changé d'établissement employeur ou qu'une seule fois au cours de leurs sept premières années de vie active, proportion de 10 points supérieure à celle de l'ensemble des non-diplômés. Enfin, en octobre 2005, leur salaire médian dépasse de près de 8 % celui de l'ensemble des sortants sans diplôme (tableau A1 en annexe).

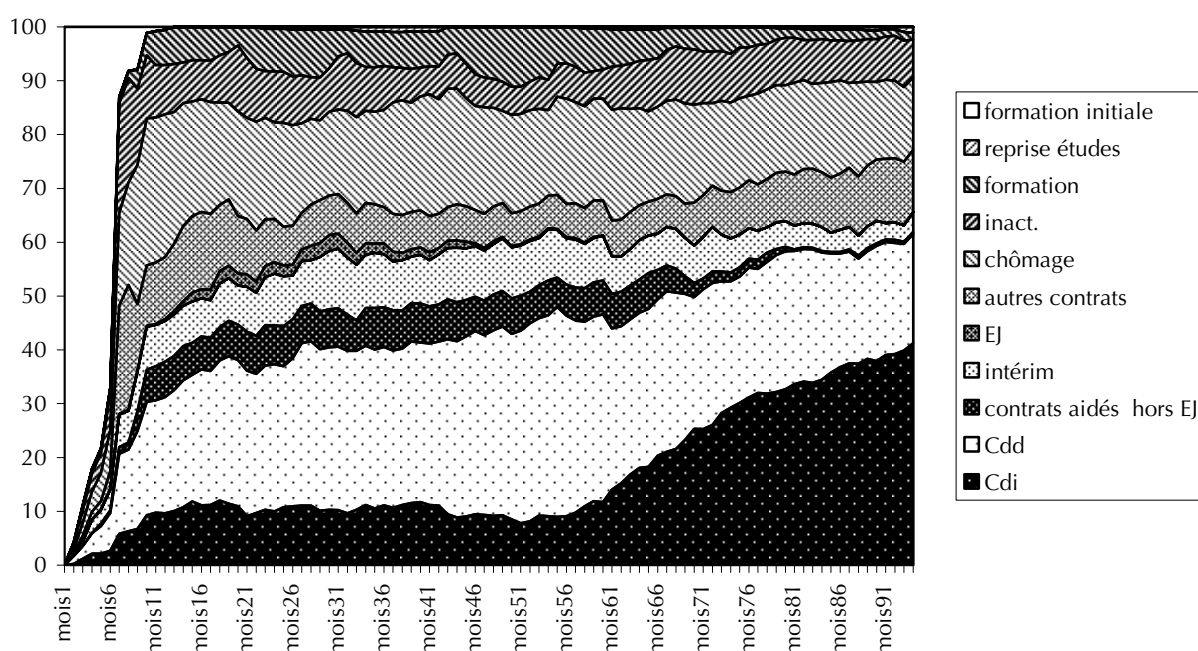
Graphique 3
ENTRÉE PROGRESSIVE EN EMPLOI À DURÉE ILLIMITÉE (49 %)



Champ : ensemble des jeunes non diplômés sortis de l'enseignement supérieur. Le mois 1 correspond au mois de janvier 1998.
Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.

Au cours des sept années suivant l'arrêt de leur formation supérieure, 31 % des jeunes connaissent une trajectoire **professionnelle « non stabilisée »** : en mars 2003, seulement 11,5 % d'entre eux sont en CDI, 30 % ont un CDD, 8,5 % sont intérimaires et 20 % sont au chômage. Cinq années après l'arrêt des études, le taux de chômage est encore de 19 %, la part des emplois à durée déterminée reste proche de 30 % et on compte moins d'un jeune sur deux en CDI. À partir du début de l'année 2003, la part des emplois à durée illimitée s'accroît essentiellement au dépend des emplois en CDD. En octobre 2005, quatre jeunes sur dix occupent un emploi en CDI, 20 % continuent d'avoir un emploi à durée déterminée et 14 % restent au chômage. Il s'agit de la trajectoire où le temps passé au chômage est le plus long : plus d'une année. Corollairement, une mobilité d'employeur importante caractérise cette trajectoire : 47 % des jeunes ont connu quatre employeurs différents ou plus. À la fin de la fenêtre d'observation, les jeunes de ce parcours type ont un salaire plus faible de 8 % que celui de l'ensemble des sortants sans diplôme.

Graphique 4
TRAJECTOIRE « NON STABILISÉE » (31 %)



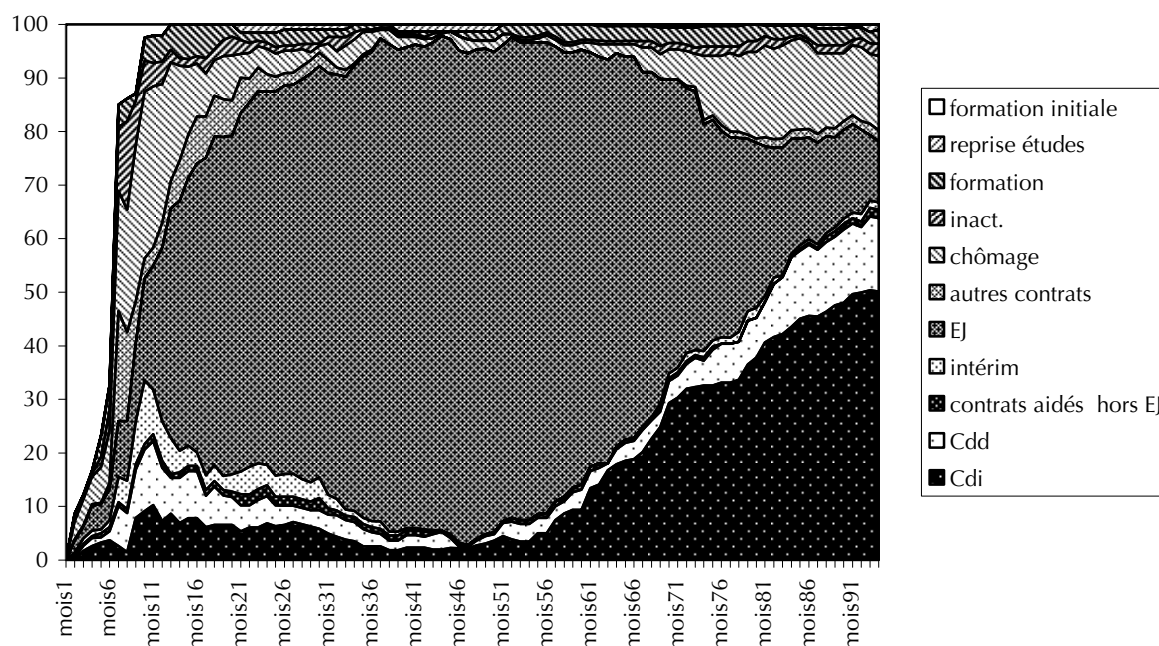
Champ : ensemble des jeunes non-diplômés sortis de l'enseignement supérieur.
Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.

La trajectoire professionnelle suivante est complètement déterminée par le passage par une des mesures d'aide à l'emploi, l'**emploi-jeune**. Elle concerne 13 % des non-diplômés de l'enseignement supérieur. L'issue de ce type de contrat aidé, d'une durée de cinq ans maximum, est observable du fait de la fenêtre d'observation dont on dispose.

Au sein de cette trajectoire, les jeunes ont passé en moyenne quatre années en emploi-jeune, et près d'une année en emploi en CDI. Dès janvier 1999, 43 % d'entre eux bénéficient de ce type de contrat aidé. Ils sont 90 % dans ce cas en mars 2001, 75 % deux ans après et plus que 11 % en octobre 2005. À cette dernière date, un jeune sur deux est en emploi à durée illimitée, 14 % en CDD et dans la même proportion au chômage. Cette proportion de chômeurs dépasse de 6 points celle de l'ensemble des jeunes non-diplômés du supérieur.

Parmi les jeunes en emploi, 64 % travaillent dans le secteur public (contre 32 % pour l'ensemble des jeunes actifs occupés de niveau IV supérieur). Au final, leur salaire médian, identique à celui des jeunes de la trajectoire « non stabilisée » est nettement inférieur au salaire d'ensemble.

Graphique 5
PASSAGE PAR UN CONTRAT EMPLOI-JEUNE (13 %)



Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.
Champ : ensemble des jeunes non diplômés sortis de l'enseignement supérieur.

Encadré 3

LES DISPOSITIFS EMPLOIS-JEUNES ET LES « IV+ »

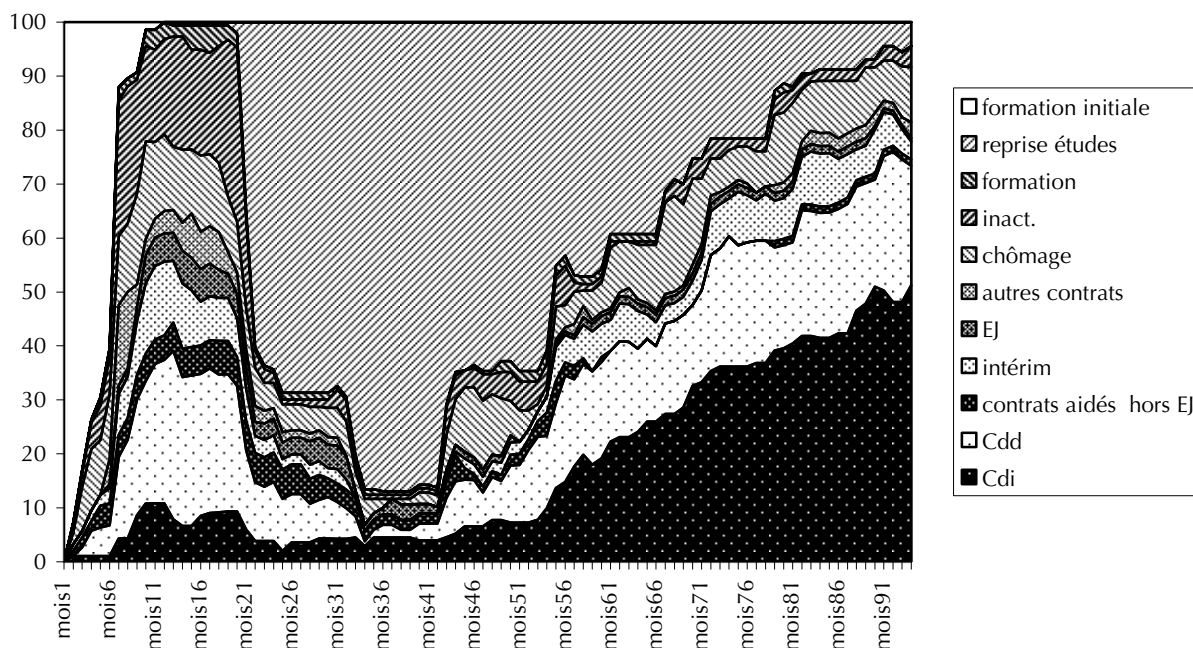
Institué fin 1997, le programme « Nouveaux services, emplois-jeunes » poursuit un double objectif d'insertion professionnelle des jeunes et de création d'activité. Par rapport aux dispositifs qui le précèdent, des spécificités importantes apparaissent. Tout d'abord, le public ciblé (tous les jeunes âgés de 18 à 26 ans) est relativement large. Ensuite, le contrat (CDI ou CDD) s'inscrit dans la durée puisque l'état s'engage à financer 80 % du salaire sur une durée de cinq ans, de manière à ce que l'emploi se pérennise. Enfin, certains secteurs, en particulier non marchands sont privilégiés, de même certaines structures (associations, établissements publics). La conjonction de ces trois spécificités fait que les jeunes qui s'orientent vers ce dispositif ont des caractéristiques qui les distinguent fortement de ceux qui avaient, jusqu'alors, bénéficié d'emplois aidés, mais aussi de l'ensemble des sortants du système éducatif. Ils sont « plus âgés, plus formés, plus généralistes » (Cart et Verley 2004). Les trois quarts ont fréquenté l'enseignement supérieur et les sortants sans diplôme du supérieur y sont surreprésentés avec 29 % des emplois-jeunes. Ces derniers ont ainsi répondu de manière favorable à ce dispositif et ils forment la majorité de ceux qui sont entrés dans le programme directement après la sortie du système éducatif. Conscient des faiblesses de leur niveau de formation souvent généraliste et non validé, ils s'y orientent d'autant plus facilement (Cart et Verley 2004).

La dernière des quatre trajectoires types concerne 7 % des jeunes de niveau IV supérieur et est largement marquée par la **reprise d'études**. Pour six jeunes sur dix, l'objectif est d'obtenir un diplôme et dans la plupart des cas, un diplôme de bac+2 professionnel (cf. les résultats de Thomas 2003). 65 % des jeunes de cette trajectoire sont en reprise d'études dès janvier 1999, 87 % en mars 2001, 39 % deux ans plus tard et moins de 4 % en octobre 2005. Cette évolution se fait au profit des emplois en CDI qui concernent 23 % des jeunes en mars 2003 et 51 % lors de la dernière interrogation. Le taux de chômage passe également de 8 à 10 % dans le même temps.

En définitive, les jeunes présentant cette trajectoire ont passé en moyenne depuis leur sortie de l'enseignement supérieur plus de deux ans et demi en études.

À l'issue de ce parcours, le salaire médian des jeunes en emploi, identique à celui des jeunes de la trajectoire d'accès progressif à l'emploi à durée illimitée, dépasse de 8 % le salaire d'ensemble.

Graphique 6
TRAJECTOIRE DE REPRISE D'ÉTUDES (7 %)



Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.
Champ : ensemble des jeunes non diplômés sortis de l'enseignement supérieur.

3.2. Les déterminants individuel de l'appartenance aux trajectoires

L'objet est ici d'identifier les caractéristiques individuelles, dont les éléments du parcours en formation initiale qui déterminent l'appartenance aux trajectoires types précédemment établies. Dans cette perspective, on estime un modèle *Logit multinomial* où la typologie constitue la variable à expliquer. La modalité de référence est la trajectoire d'accès progressif à l'emploi à durée illimitée (tableau 5).

La moitié des jeunes en échec dans le supérieur connaissent une issue positive puisque leur trajectoire professionnelle est largement marquée par l'emploi à durée illimitée. Nombre d'entre eux semblent avoir quitté l'enseignement supérieur de leur chef. Leur passage dans l'enseignement supérieur peut s'interpréter comme une démarche d'expérimentation (Mansky 1983) ou une stratégie d'attente en vue de trouver un emploi. Ainsi, parmi les raisons d'arrêts d'études qui augmentent la probabilité d'appartenir à la trajectoire d'accès progressif à l'emploi stable, on trouve des éléments de stratégies personnelles (avoir trouvé un emploi, avoir atteint le niveau souhaité) (tableau 5). De plus, si un quart des jeunes citent le fait d'avoir atteint le niveau de formation qu'ils souhaitaient, c'est particulièrement cette raison qui différencie la population de ce groupe des autres (tableau A2 en annexe).

Être un homme est clairement un facteur favorable à l'appartenance à la trajectoire d'accès à l'emploi à durée illimitée. D'origines plutôt modestes (les jeunes de cette trajectoire ont plus fréquemment des parents employés ou ouvriers que les autres), leur coût d'opportunité des études, relativement élevés, a été aussi un élément de leur désengagement de l'enseignement supérieur en faveur du marché du travail. Par ailleurs, le fait d'avoir suivi un cursus professionnel, avant et après le bac favorise largement l'appartenance à cette trajectoire, de même que le fait d'avoir eu un emploi régulier pendant ses études réduit la probabilité d'une trajectoire « non stabilisée » toutes choses égales par ailleurs. Les jeunes sont aussi les plus nombreux qu'au sein des autres trajectoires à avoir occupé un emploi au cours de leurs études (21 %) et à avoir fait des stages pendant leur formation initiale (59 % d'entre eux). Il semble que pour cette population la certification par le diplôme ne constitue pas un enjeu essentiel pour leur début de carrière.

La trajectoire dite « non stabilisée » permet de mettre en évidence les caractéristiques des jeunes qui ont subi deux échecs consécutifs : dans l'enseignement supérieur et sur le marché du travail. Posséder un bac

général ou même technologique et être en échec au DEUG ou même à un BTS tertiaire constituent des facteurs déterminants de cette trajectoire. La rupture dans leur parcours de formation a eu des conséquences irréversibles sur leur parcours professionnel, du moins en sept années de vie active. C'est notamment le fait de ne pas avoir eu au cours des études un emploi régulier qui augmente le risque de connaître le parcours dit « non stabilisé », plutôt que la trajectoire de référence.

Enfin, le fait d'être une jeune femme augmente particulièrement la probabilité de se retrouver dans cette trajectoire. On retrouve là une problématique commune avec les jeunes non qualifiés où les filles connaissent également plus de difficultés que leurs homologues masculins (Gasquet et Roux 2007). L'origine sociale des jeunes de cette trajectoire ne les distingue pas des jeunes de leur niveau de sortie de formation initiale : près de la moitié ont un père employé ou ouvrier à la fin de leurs études et six sur dix ont une mère également dans cette catégorie.

Les deux dernières trajectoires correspondent à des dispositifs publics et des stratégies individuelles destinés à rendre réversibles les conséquences d'un échec dans l'enseignement supérieur. Nous verrons dans la dernière sections laquelle de ces deux options s'avère la plus « efficace » après sept ans de vie professionnelle.

Le fait d'être passé par un dispositif emploi-jeune semble fortement associé à une sortie sans diplôme de l'université (plutôt que de STS ou d'IUT) confortant ainsi l'idée que ce contrat aidé a permis à cette catégorie de jeunes de se construire une expérience professionnelle. Le type de bac, comparativement à la trajectoire de référence, ne semble pas être un critère explicatif de l'appartenance à la trajectoire emploi-jeune. Par contre, être une jeune femme et d'habiter encore chez ses parents en 2001 augmentent fortement la probabilité de cette trajectoire. Enfin, comparativement à la trajectoire d'accès progressif à un emploi stable, on trouve ici moins de jeunes qui ont arrêtés leurs études du fait d'avoir un trouvé un emploi ou atteint le niveau de formation souhaité (tableau A2 en annexe) et ces raisons expliquent que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes ne connaissent pas la trajectoire « EJ ».

Enfin, la trajectoire de reprise d'études est la trajectoire la plus féminisée (63 % de femmes). Le fait d'être une jeune femme mais aussi d'être plutôt jeune sont des facteurs favorisant les reprises d'études (en comparaison de la trajectoire de référence). L'origine favorisée et un parcours scolaire généraliste, du lycée jusqu'à l'université sont des déterminants de cette trajectoire⁸. Autrement dit, le parcours marqué par un retour en études est d'autant plus probable que les jeunes non-diplômés du supérieur sont des bacheliers généraux et qu'ils sont en échec au DEUG. Les reprises d'études pourraient ainsi constituer une alternative à une trajectoire d'insertion défavorable. L'expérience difficile du marché du travail qui a succédé au décrochage a poussé les individus à se réorienter vers une démarche de reprise d'études. Enfin, le fait de ne pas avoir su choisir une raison d'arrêt des études parmi la liste de modalités proposées augmente significativement la probabilité de se retrouver dans cette trajectoire, attestant du rapport complexe que les individus entretiennent avec les études supérieures.

⁸ Les jeunes de la trajectoire de reprise d'études sont les plus favorisés en termes d'origine sociale : 40 % des pères sont cadres ou professions intermédiaires à la fin des études (27 % pour l'ensemble des jeunes de ce niveau), de même que 21 % des mères (contre 15 %) (tableau A2 en annexe).

Tableau 5
MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL
 (RÉFÉRENCE : TRAJECTOIRE D'ACCÈS PROGRESSIF À L'EMPLOI À DURÉE ILLIMITÉE)
 (Log vraisemblance : -1653,8 N = 1 554)

Variables explicatives	Trajectoire Non stabilisé	Trajectoire EJ	Trajectoire Reprise d'études
Constante	-2,968**	-1,937**	7,743***
Homme	-0,792***	-0,478***	-0,949***
Âge en 1998	0,078	0,062	-0,453***
Être en retard à l'entrée en 6ème	-0,472*	-0,007	0,812**
Habiter une commune rurale à la fin des études	0,008	0,318*	-1,225**
Père cadre ou prof. intermédiaire à la fin des études	0,347*	0,212	0,635***
Mère inactive à la fin des études	0,457**	0,318*	0,683**
Habiter encore chez ses parents en 2001	0,337**	0,321***	0,193
Avoir un bac technologique (réf. général)	-0,275	0,187	-0,589**
Avoir un bac professionnel	-0,633**	0,065	-2,076***
Être sortant d'un STS industriel (réf. 1 ^{er} cycle universitaire)	-0,978***	-0,575***	-0,974***
Être sortant d'un STS tertiaire	-0,238	-0,437***	-1,226***
Ne pas avoir eu d'emploi régulier pendant les études	0,479**	0,121	0,464
Raisons d'arrêt d'études			
Est lassé des études	0,153	0,178	0,121
Raisons financières	0,383**	0,228	0,024
A trouvé un emploi	-0,378*	-0,258*	-0,264
A atteint le niveau souhaité	-0,436*	-0,229*	-0,454
A été refusé dans une formation	0,093	0,121	-0,007
Autres raisons	0,111	0,279	0,877**

(***) significatif au seuil de 1 %, (**) de 5 % et (*) de 10 %.

4. Reprise d'études ou emploi-jeune : quelle est la « stratégie » la meilleure ? Quelle décision s'avère la meilleure ?

Cette dernière section se propose d'évaluer les deux possibilités ouvertes aux sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur, à savoir reprendre des études supérieures ou se construire une expérience à travers un passage par un emploi-jeune. Ces deux options peuvent s'envisager comme deux alternatives face auxquelles les jeunes ont eu à se décider. Bien que très différentes, ces deux alternatives partagent une dimension de commune formation (diplôme de l'enseignement supérieur pour les reprises d'études, obligation de suivre des formations continues pour les emplois-jeunes).

Rappelons que les reprises d'études interviennent un peu plus d'un an après la sortie, soit à la rentrée universitaire de l'année 1999. Elles s'étalent en moyenne sur deux ans. L'entrée dans le dispositif emploi-jeune se fait pour la grande majorité des jeunes dès les premiers mois qui suivent la sortie du système éducatif, soit entre septembre 1998 et juin 1999 pour une durée moyenne de quatre ans.

Tout d'abord, en comparant les situations professionnelles sept ans après la sortie du système d'enseignement supérieur, il apparaît que les individus qui ont repris des études éprouvent moins de difficultés à accéder à l'emploi (11 % de chômage contre 15 % pour les emplois-jeunes), ont des salaires supérieurs de 17 %. Enfin, sept ans après, 63 % des actifs occupés ont des emplois à durée illimitée parmi les deux populations.

Si *a priori*, les jeunes qui ont repris des études ont des parcours professionnels plus favorables, on a montré que les deux populations n'ont pas les mêmes caractéristiques. Ainsi, il est possible que le fait que les caractéristiques (observables et non observables) qui expliquent l'appartenance à l'une ou l'autre de ces trajectoires, soient corrélés avec le fait d'être en emploi ou d'avoir un salaire élevé sept ans après la fin des études. La modélisation économétrique proposée permet de traiter du caractère endogène de cette variable

de trajectoire (encadré 4). Il s'agit ainsi mesurer les éléments directement attribuables au seul dispositif d'aide à l'emploi ou de reprises d'études.

Encadré 4

LA MODÉLISATION ÉCONOMÉTRIQUE

Le fait d'être en emploi sept ans après l'arrêt des études dépend largement du type de trajectoire suivi antérieurement, à savoir une trajectoire dominée par le passage par un emploi jeune ou marquée par la reprise d'études, l'une comme l'autre étant déterminé par des variables également explicatives de la situation face au marché du travail en 2005. Formellement, on a

$$y_1 = \begin{cases} 1 & \text{si } y_1^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_1^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_1^* = X_1' \beta_1 + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$y_2 = \begin{cases} 1 & \text{si } y_2^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_2^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_2^* = X_2' \beta_2 + \gamma_1 y_1 + \varepsilon_2 \quad (1)$$

La variable dichotomique y_1 correspond au passage par la trajectoire de reprise d'études (vs. la trajectoire « EJ »), y_2 prend la valeur 1 si l'individu est en emploi à la date d'enquête, 0 sinon, les variables latentes associées étant respectivement y_1^* et y_2^* . On a recours à une spécification de type *Probit* qui repose sur l'hypothèse de normalité de la loi des composantes d'erreur des modèles de régression sous-jacents.

Le modèle *Probit* bivarié ci-dessus constitue la première étape d'une procédure d'estimation en deux temps. La seconde étape repose dans l'estimation d'une équation de salaire dans laquelle on introduit le terme correcteur de la sélection d'être en emploi issu de la première étape d'estimation (Heckman 1979). La variable de trajectoire, explicative du salaire est également instrumentée pour contrôler son caractère endogène, au moyen de la procédure d'estimation des Doubles moindres Carrés.

Les variables non observées qui expliquent la probabilité de la trajectoire de reprise d'études sont négativement corrélées avec les facteurs inobservés expliquant la probabilité d'emploi à sept ans⁹.

Le fait d'avoir une trajectoire de reprise d'études plutôt que « EJ » explique largement la situation d'emploi sept années après la fin de la formation initiale. Nous retrouvons ici les mêmes caractéristiques qui favorisent un accès progressif à l'emploi stable (section 3). Ainsi, être un homme favorise également le fait d'être actif occupé en 2005, toutes choses égales par ailleurs. Les plus âgés sont ceux qui ont la probabilité d'emploi la plus faible. Etre sortant d'un STS tertiaire et plus encore industriel, plutôt que de l'université, assure les meilleures chances d'être en emploi sept ans après.

⁹ Le test de wald est significatif, ce qui justifie l'estimation d'un système à deux équations simultanées.

Tableau 6
MODÈLE PROBIT BIVARIÉ D'EMPLOI ET ÉQUATION DE SALAIRE
(instrumentation de la variable de trajectoire et correction de la sélection)

Variables	Equation d'emploi (1)	Equation (2)	Equation de gains (\$\$)
Constante	3,893***	-0,134	6,596***
Trajectoire de reprise d'études	0,794**	-	0,395***
Homme	0,287**	-0,342**	0,141***
Âge en 1998	-0,163***	-	-
Être en retard en 6ème	-	0,359*	-
Habiter une commune rurale à la fin des études	-	-0,531*	-
Père cadre ou prof. intermédiaire à la fin des études	-0,190	-	-
Mère inactive à la fin des études	-0,005	-	-
Avoir un bac technologique (réf. général)	-	-0,325**	-
Avoir un bac professionnel	-	-1,129***	-
A passé une année après le bac en IUT (ref à l'université)	-	-0,387	-
A passé une année après le bac en STS	-	-0,826***	-
Être sortant d'un STS industriel (réf. 1 ^{er} cycle universitaire)	0,571***	-	-
Être sortant d'un STS tertiaire	0,452***	-	-
Raison d'arrêt des études :	-	-0,400***	-
est lassé des études	-	-	-
raisons financières	-	-0,353**	-
Ne pas avoir d'enfant en 2005	-0,041	-	-
Ancienneté dans l'emploi de 2005	-	-	0,067***
Expérience nette en 2005(\$)	-	-	0,049***
Temps partiel dans l'emploi 2005	-	-	-0,390***
Habiter en Ile de France en 2005	0,153	-	0,092**
Terme correcteur de la sélection	-	-	0,234*
	Rho = -0,549** Log vraisemblance = -521,7 N = 577		R ² = 0,3025 N = 448

(\$)

 ici la variable d'expérience est la durée passée en emploi depuis la sortie du système éducatif, nette du temps passé en emploi jeune. Cette déduction évite que les jeunes de cette trajectoire aient du fait de la durée propre au contrat des expériences plus longues (en moyenne) que les autres.

(\$\$) Seules les variables significatives ont été retenues.

(***) significatif au seuil de 1 %, (**) de 5 % et (*) de 10 %.

L'équation (2) permet de mettre évidence les facteurs explicatifs de la trajectoire de reprise d'études comparés à celle « EJ ». Ils précisent les résultats précédemment obtenus. En particulier, être un homme réduit la probabilité d'un parcours professionnel marqué par la reprise d'études, de même que résider en zone rurale en début de vie active. En termes de formation initiale, les bacheliers généraux ont davantage de chance, toutes choses égales par ailleurs, d'avoir repris des études que les autres types de bacheliers, de même que les jeunes qui ont entamé un parcours dans le supérieur dans un IUT ou à l'université. La lassitude des études et les raisons financières comme motifs d'arrêt de la formation sont les seuls facteurs de cette nature explicatifs de la trajectoire « EJ » (plutôt que reprise d'études).

Enfin, si l'on considère le salaire des jeunes en emploi en 2005 à l'issue des trajectoires « EJ » et reprise d'études, ce dernier parcours s'avère nettement préférable : il permet d'accroître les gains relatifs de près de 40 % (une fois pris en compte les facteurs déterminant le type de trajectoire suivie).

Les autres variables de l'équation de gains ont l'effet attendu. Le fait d'être un homme permet d'accroître le salaire, de même que le fait d'habiter en Île-de-France. L'ancienneté dans l'emploi et dans une moindre mesure l'expérience professionnelle (nette du temps passé en emploi jeune) agissent positivement sur les gains.

Conclusion

Sortir sans diplôme de l'enseignement supérieur ne correspond à un phénomène uniforme, tant du point des motifs d'abandon et plus largement de caractéristiques des décrocheurs, que de l'insertion professionnelle. Les situations les plus problématiques se concentrent particulièrement sur les non-diplômés de l'université et de STS de spécialité tertiaire. Parmi les options qui peuvent rendre « réversible » la rupture de leur parcours de formation, la reprise d'études, par rapport au passage par un contrat emploi-jeune semble être la plus efficace, attestant de la nécessité pour une partie de ces décrocheurs d'obtenir un diplôme. Si cette seconde chance s'avère payante, elle reste une voie largement empruntée par les jeunes issus de milieux favorisés.

Bibliographie

Béduwé C. (2006), « Échec à l'université : la situation professionnelle des jeunes sortis de l'Université sans avoir obtenu le DEUG », rapport d'études pour le conseil régional d'Aquitaine, *Note LIRHE* 431(06-4).

Beaud S. et Pialoux M. (2001), « Les bacs pro à l'université, récit d'une impasse », *Revue française de pédagogie*, n° 136, pp. 81-95.

Beaud S. (2003), *80% au bac... et après ?*, Paris, La découverte.

Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Fournie D. et Mahlaoui S. (2003), « La difficile organisation d'une transition pour les empois-jeunes de l'Éducation nationale »; *Formation Emploi*, n° 83.

Cart B. et Verlet L. (2004), *L'emploi-jeune dans les parcours d'insertion*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 5.

Céreq (2002), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 1998*, Marseille, Céreq.

Céreq (2005), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Marseille, Céreq.

Desjardins S., McCall B., Ahlburg D., Moye A. (2002), « Adding a time light to the tool box », *Research in Higher Education*, Vol. 43, n° 1, pp. 83-114.

Duru-Bellat M. (2006), *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil.

Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379.

Frickey A., Murdoch J. et Primon J.-L. (2004), « Les jeunes issus de l'immigration, de l'enseignement supérieur au marché du travail », Céreq, *Bref*, n° 205, février.

Gasquet C. et Roux V. (2007), « Les sept premières années de vie des jeunes non diplômés : la place des mesures publiques pour l'emploi », *Économie et Statistique*, en révision.

Gasquet C. et Roux V. (2007), « L'insertion professionnelle des jeunes non diplômés en Bretagne » in *Stratégie régionale Emploi-Formation, Enquête en Bretagne sur les premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Céreq-Région Bretagne, février.

Giret J.-F., Moullet S. et Thomas G. (2003), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 1.

Giret J.-F., Molinari-Perrier M. et Moullet S. (2006), *2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 21.

Hanchane S. et Moullet S. (2000), « Rendements éducatifs privés : fondements, bilan et évaluation de nouvelles alternatives », *Revue de l'IDEP*, numéro spécial Économie de l'éducation, 5.

- Krupa S. et Vincens Y. (1994), « Réussite et échec dans les filières universitaires : un essai d'analyse », *Revue Economique* n° 45.
- Lemaire S. (2000), « Les facteurs de réussite dans les deux premières années d'enseignement supérieur », *Note d'information du ministère de l'Éducation nationale*, août.
- Mansky C.F. (1989), « Education, schooling as experimentation : reappraisal of the post secondary dropout phenomenon », *Economics of education review*, vol. 8, n° 4.
- Marchal N., Molinari-Perrier M. et Sigot J.-C. (2004), « Génération 2001. S'insérer quand la conjoncture se dégrade », Céreq, *Bref*, n° 214, décembre.
- Moulet S. (2005), « Après le bac professionnel ou technologique : la poursuite d'études jusqu'à bac+2 et sa rentabilité salariale en début de vie active », *Économie et statistiques*, n° 388-389.
- Thomas G. (2003), « Les jeunes qui sortent sans diplôme de l'enseignement supérieur », Céreq, *Bref*, n° 200, septembre.
- OCDE (2005), *Regard sur l'éducation*, OCDE.
- Rose J. (2005), « D'une génération à l'autre... Les "effets" de la formation initiale sur l'insertion », Céreq, *Bref*, n° 222, septembre.
- Tinto V. (1993), *Leaving college, rethinking the causes and cures of students attrition*, Chicago, University of Chicago press, 2nd ed..

Annexes

Tableau A1
PARCOURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR TRAJECTOIRE TYPE

	Accès progressif à l'emploi à durée illimité	EJ	Non stabilisé	Reprise d'études	Ensemble
Part des classes (%)	49	13	31	7	100
Nombre de séquences d'emploi (%)					
1	27	20	13	8	20
2	31	28	22	22	27
3	17	30	18	20	19
4 et plus	25	22	47	50	34
Durée cumulée moyenne passée en ... (mois)					
en CDI	65,7	14,6	15,6	16,6	40,2
en CDD	6,7	5,0	24,4	14,2	12,5
en contrat aidé hors EJ	2,2	0,4	2,2	1,6	1,9
en intérim	3,8	1,6	6,7	4,7	4,5
en emploi-jeune	0,7	52,8	0,7	1,9	7,3
en formation	0,8	2,4	4,9	1,0	2,3
en reprise d'études	0,2	0,4	0,3	33,4	2,7
au chômage	3,5	7,4	16,4	7,9	8,3
en inactivité	1,4	1,5	7,5	5,2	3,6
Situation en octobre 2005 (mois 94)					
en CDI	92	50	41	51	68
en CDD	2	14	20	22	10
en contrat aidé hors EJ	0	2	0	1	0
en intérim	1	1	4	3	2
en emploi-jeune	0	11	0	1	2
dans un autre type d'emploi	1	2	12	3	5
au chômage	3	14	14	10	8
en inactivité	1	2	7	4	3
en formation	0	3	1	0	1
en reprise d'études	0	1	1	5	1
Part des emplois du secteur public en 2005	28	64	26	28	32
Salaire médian à la date d'enquête	1 408	1 200	1 200	1 400	1 300
Effectifs (pondérés)	37 595	9 579	23 589	5 685	76 448
Effectif	776	201	472	105	1 554

Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 de l'enseignement supérieur sans diplôme.

Tableau A2
CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES PAR TRAJECTOIRE TYPE

	Accès progressif à l'emploi à durée illimitée	EJ	Non stabilisé	Reprise d'études	Ensemble
Homme (%)	54	33	43	27	46
Retard scolaire à l'entrée en 6 ^{ème}	16	8	15	13	15
Classe de Second générale suivie après la 3 ^{ème}	64	79	69	81	68
Type de bac					
Bac général	39	58	44	64	45
Bac technologique	48	34	43	34	43
Bac professionnel	14	8	13	2	12
1^{ère} année immédiatement après le bac					
1 ^{ère} année dans le 1 ^{er} cycle univ.	43	68	59	84	54
1 ^{ère} année en STS	44	25	30	8	35
1 ^{ère} année en IUT	8	5	8	3	7
autres	5	2	3	5	4
Type de sortie en 1998					
DEUG non diplômé	46	69	62	84	56
BTS ou DUT industriel non diplômé	24	8	13	5	17
BTS ou DUT tertiaire non diplômé	30	23	25	11	27
Raison du décrochage					
Lassé des études	52	52	54	36	51
Raisons financières	23	35	26	16	25
A trouvé un emploi	26	22	23	15	24
A atteint le niveau souhaité	26	11	15	4	19
A été refusé dans une formation	12	14	12	14	13
Autres raisons	16	17	20	40	19
Absence d'emploi pendant les études	79	86	81	85	81
Existence de stage pendant les études	59	43	53	33	54
Catégorie sociale du père à la fin des études					
Artisan, commerçant	13	12	15	9	13
Cadre et Prof. intermédiaire	24	28	27	40	27
Employé, ouvrier	53	45	48	40	50
Inactif, chômeur	10	15	10	10	11
Catégorie sociale de la mère à la fin des études					
Artisan, commerçant	7	5	5	2	6
Cadre et Prof. intermédiaire	13	14	18	21	15
Employé, ouvrier	67	65	61	60	64
Inactif, chômeur	13	16	16	17	15
Père français ou né en France	85	82	84	87	85
Mère française ou née en France	86	84	86	89	86
Satisfaction / opinion sur le parcours à 3 ans, 5 et 7 ans ?					
La situation convient en 2001	78	56	53	81	66
La situation convient en 2003	82	64	63	69	73
La situation convient en 2005	77	68	67	73	72
Inquiet par rapport à l'avenir prof.					
en 2001	9	31	21	8	15
en 2003	13	27	24	19	18
en 2005	17	26	26	18	21

Source : Céreq, enquête Génération 1998, Interrogation 2005.

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 de l'enseignement supérieur sans diplôme.

Complexification du marché du travail et orientation professionnelle : analyse des fondations d'un projet professionnel chez de futurs architectes

Jonathan Gautier*

« Ils ne reconnaissent comme vérité que ce qui sonne bien. Si la vérité consiste en faits, en chiffres, en données sèches et nues, si elle exige pour être trouvée de la peine et de l'étude, alors ils n'y reconnaissent plus la vérité, parce que ça ne les exalte pas » (Brecht 1970).

En 2004, paraissait un rapport alarmiste rédigé par le sénateur Y. Dauge mettant en exergue la crise s'installant durablement, depuis la dernière décennie, dans la profession et la difficulté avec laquelle les architectes doivent s'adapter au nouvel état de leur champ professionnel. Étant entendu que la surabondance des architectes opposée à la rareté des commandes privées et publiques devait rendre délicate la sortie de crise, il nous paraissait pertinent, afin de dépasser la simple opération comptable consistant à mesurer l'écart entre le nombre de postes disponibles et celui des professionnels à la recherche d'un emploi, de comprendre davantage l'état d'esprit des futurs architectes dans leur confrontation au marché du travail, c'est-à-dire la manière dont ceux-ci préparent leur carrière future et construisent leurs ambitions professionnelles. Autrement dit, cette étude passe au crible deux phénomènes quantitatifs (démographie professionnelle et économie du BTP) participant de la complexification de l'activité des architectes, puis se focalise sur les ambitions professionnelles des futurs architectes, leurs origines et leur pertinence dans un contexte de marché en mutation.

1. Aux origines de la crise du marché de l'architecture

Difficile de décrire le champ de l'architecture sans prendre en compte les grands « booms » qui ont bouleversé la physionomie de la profession. Nous en distinguerons deux : le boom des inscriptions en École d'architecture et le boom concomitant des diplômés entrant sur le marché du travail.

1.1. La démographie professionnelle des architectes

1.1.1. Le boom des inscriptions en école d'architecture...

Le boom démographique de l'après Seconde Guerre mondiale a drainé une vingtaine d'années après et comme jamais auparavant, un nombre exceptionnel d'étudiants sur les bancs de l'Université. L'École des beaux-arts, loin d'être épargnée par ce mouvement, a ainsi formé dès le début des années 1960 un nombre accru d'étudiants destinés à devenir architecte. Les données disponibles illustrent à juste titre l'ampleur du phénomène (tableau 1).

* Jonathan Gautier, UMR 6173 CITERES, Université F. Rabelais, MSH Villes et Territoires, BP 60449, 37204 Tours cedex 03, johngautier8@yahoo.fr

Tableau 1
NOMBRE DE PREMIERS INSCRITS DEPUIS 1900

Année	Nombre de premiers inscrits
1900	123
1910	223
1920	217
1930	181
1940	75
1950	240
1960	186
1967	320
1974	3 008
1980	3 002
1990	3 170
2000	2 471

Source : Nogue 2002.

Si de 1900 à 2000 le nombre d'inscrits en architecture a fortement augmenté avec un taux d'évolution de 1 908 %, il ne faut pour autant pas conclure que cette croissance des effectifs s'est faite de façon progressive et linéaire. Ainsi, alors que de 1910 à 1940 – premier mouvement – le nombre de premiers inscrits en architecture connaît, à chaque palier de dix années, un taux d'évolution négatif (avec une pointe négative de 58,6 % en 1940, compréhensible par l'appel au contingent, pour les préparatifs de la Seconde Guerre mondiale, des étudiants en âge de s'inscrire en architecture), de 1950 à 1990 – second mouvement – le nombre d'étudiants premiers inscrits ne cesse de croître, et d'une manière non négligeable si l'on considère d'une part, le taux d'évolution de 72 % entre 1960 et 1967 et d'autre part le pic exceptionnel de 1974¹ : entre 1967 et 1974, c'est-à-dire en 7 ans, le nombre de premiers inscrits a augmenté de 840 %. Dès lors, c'est une croissance du nombre d'étudiants en architecture de 1 517 % qui marque les années « post-baby boom », entre 1960 et 1974. Cette croissance est phénoménale si l'on considère que sur 100 ans ce taux d'évolution est de 1 908 % : ainsi, les années « post-baby boom » sont à elles seules responsables de la quasi-totalité de l'essor du nombre d'étudiants en architecture depuis 100 ans.

Il ne serait cependant pas pertinent de conclure qu'un seul facteur démographique explique de manière exclusive cet accroissement phénoménal des effectifs des premiers inscrits entre 1960 et 1974. Ce n'est pas par hasard si le taux d'évolution s'emballe significativement aux alentours de 1967, car à cette date, l'enseignement de l'architecture se sépare définitivement de l'institution des Beaux-Arts², entraînant de manière presque mécanique la fin du système de *numerus clausus* qui régentait depuis les admissions d'entrée en architecture. Délivrés de toute forme de quota, et dans une période d'ouverture et de démocratisation des études supérieures, les étudiants ont pu investir des études qu'il leur étaient autrefois difficile d'appréhender.

Si le nombre d'étudiants entrant en école d'architecture a connu une croissance significative depuis la fin des années 1960, nous assistons également à une augmentation concomitante du nombre de professionnels dès la fin des années 1970, le temps que ces mêmes étudiants finissent leurs études.

1.1.2. Un boom des effectifs professionnels...

Les statistiques disponibles à ce sujet sont éloquentes : en 100 ans, le nombre d'architectes est passé de 4 718 à 39 466 soit une évolution globale d'environ 736 %. La croissance, si elle a été continue tout au long du siècle – mise à part la décennie 1940-1950 troublée par la Seconde Guerre mondiale – ne l'a pas été à un rythme constant. Nous distinguons une grande phase d'accélération de croissance des effectifs sur

¹ Le pic de 1950 n'est en fait qu'un effet de rattrapage que permet la fin de la guerre de 1940, elle qui avait réduit le nombre d'étudiants inscrits en architecture à un effectif marginal.

² Désormais et depuis cette époque, les écoles d'architecture prennent le relais de l'École nationale supérieure des beaux-arts (ENSBA).

une période de 30 ans : les décennies les plus « fructueuses » en architectes correspondent aux mêmes décennies qui avaient accueilli un contingent hors du commun d'étudiants à l'école : de 1960 à 1980, le nombre d'architectes recensés a augmenté plus vite que jamais avec un taux d'évolution de 126 %. Les décennies 1970-80 et 1980-90, avec des taux de croissance des effectifs des architectes respectifs de 59 % et de 47 %, sont les décennies qui ont fourni le plus d'architectes à la profession.

Aujourd'hui, les différents organes statistiques recensent environ 40 000 diplômés en architecture en France, 19 000 étudiants en architecture, et entre 1 000 et 2 800 nouveaux diplômés tous les ans. Comme le décrit Y. Dauge (2004) dans son rapport, il s'agit en fait d'une véritable « *explosion du nombre des architectes* ». Le marché du travail était-il prêt à recevoir et intégrer cette masse de professionnels ?

Le marché auquel sont historiquement confrontés les architectes est celui de la maîtrise d'œuvre. En effet, traditionnellement, les architectes sont formés et reconnus compétents à exercer « *l'ensemble des activités destinées à étudier, concevoir, faire réaliser un ouvrage ou un système d'ouvrages et à assister l'exploitant pour sa mise en fonctionnement* » (Garcia et Grand 2003). Dans cette définition sont retenues l'ensemble des activités situées « *après la programmation (non comprise) d'une part et jusqu'à la mise en service de l'ouvrage d'autre part, en excluant les missions connexes, telles que la mission coordination sécurité et protection de la santé (CSPS), et bien évidemment les missions antinomiques, telles que le contrôle technique* » (Garcia et Grand 2003). La conception architecturale, la gestion et le suivi de chantier et les études techniques forment ainsi le cœur historique de la maîtrise d'œuvre et le cadre traditionnel du marché de l'emploi au sein duquel les architectes ont l'habitude de se mouvoir.

Nous avons dressé « l'état de santé » de ce marché du travail spécifique afin de comprendre la situation de crise que connaissent les architectes recensés dans le rapport de Y. Dauge (2004).

1.2. L'économie du BTP : panorama historique depuis 1945

1.2.1. De 1945 à 1954 : la croissance du BTP est assurée par l'activité « travaux publics »...

Le secteur du BTP a connu depuis 1945 des phases successives de croissance, décroissance et de crise. Comme le dit le dicton populaire « *rien ne vaut une bonne guerre pour relancer l'économie* », et ceci est particulièrement vrai pour le secteur des travaux publics qui, suite aux dégâts engendrés par le conflit de 1939-45, profita du Premier plan de modernisation de l'économie française (1946-1950) puis du Plan Monnet (1947-1952) pour s'imposer comme une priorité impérieuse pour le pays : le déblaiement, la reconstruction des infrastructures et la remise en état des équipements occupèrent dès lors les actifs du BTP.

Cette croissance soutenue des travaux publics dans le chiffre d'affaires global du BTP durera jusqu'à la moitié des années cinquante. Priorité fut donnée alors au secteur du bâtiment, le logement en particulier. Il ne faut pas conclure pour autant que le secteur des travaux publics connaît ensuite une récession, au contraire : « *Les travaux publics connurent également quinze ans de prospérité [entre 1959 et 1974] : leur production augmenta de 7 % par an. Ils bénéficièrent d'un nouveau cycle d'équipements et d'infrastructures de base. Le secteur routier devint l'activité la plus importante, avec notamment la construction des autoroutes. Pratiquement inexistant en 1960, le réseau autoroutier s'accrut régulièrement jusqu'en 1971, au rythme moyen de 170 kms par an. La SNCF procéda à l'électrification de ses lignes. Ce fut aussi l'époque de la construction des grandes centrales thermiques et nucléaires* » (INSEE 1996). Il s'agit seulement de constater un transfert d'activité et de vitalité entre les domaines que sont les « travaux publics » et le « bâtiment ».

1.2.2. 1954-1973 : le logement collectif et le logement social porte la croissance du BTP...

L'activité du BTP entre en crise dès 1973, date du premier choc pétrolier : si en 1954 environ 270 000 logements sont mis en chantier, depuis le milieu des années 60 et jusqu'en 1973 c'est sur une moyenne de presque 500 000 logements en plus par an qu'il faut compter. Cette croissance sans commune mesure des années 1960-70 s'explique d'une part par l'essor de la construction des logements collectifs – sur 450 000 logements mis en chantier en 1970, environ 280 000 sont des logements collectifs – et d'autre part par l'augmentation des mises en chantier de logements sociaux : « *Les années soixante et soixante-dix, période où la construction neuve fut la plus forte, sont aussi celles où s'est constitué l'essentiel du parc locatif social actuel. Alors que, jusqu'à la fin des années cinquante, le nombre de logements locatifs sociaux augmentait*

de moins de 60 000 par an, la construction de logements locatifs sociaux sera pratiquement toujours supérieure à 100 000 par an pendant les vingt années suivantes et atteindra même près de 140 000 au début des années soixante-dix. Il a plus que triplé depuis 1963 et, aujourd'hui, près des deux tiers du parc de logements locatifs sociaux datent de ces vingt années » (INSEE 1996).

1.2.3. 1975-1998 : crise conjointe des secteurs des « travaux publics » et du « bâtiment »...

À partir de 1975 et jusqu'aux années 90 s'opère une réorientation des priorités en faveur du logement individuel. L'année 1979 surreprésente cette réorientation car sur environ 400 000 logements commencés, un peu plus de 250 000 sont des logements individuels.

Plutôt que de conclure en une croissance de la construction de logements individuels, il faut voir à travers ces données le déclin critique des mises en chantier de logements collectifs car, si les mises en chantier annuelles de logements individuels restent relativement stables entre 1968 et 1992 – au minimum 150 000 logements annuels, au maximum 280 000 – celles concernant les logements collectifs, pour la même période, oscillent significativement : si on compte plus de 300 000 logements collectifs en chantier en 1972, en 1984 on n'en recense seulement 100 000. En conséquence, cette stabilité des mises en chantier de logements individuels associée à la chute des constructions de logements collectifs entraînent une baisse globale des mises en chantier de logements (avec une remontée marginale entre 1984 et 1989 due à la reprise de la croissance des mises en chantier de logements collectifs dont le poids dans l'économie globale du BTP, s'il fallait le rappeler, n'est plus à prouver).

Le secteur des travaux publics ne fut pas épargné par la crise de 1975 : « L'investissement en BTP des sociétés, nationales ou autres, baissa de 7 % en 1975, et de 15,8 % entre 1975 et 1985. La part du BTP dans l'investissement total des entreprises, qui diminuait tendanciellement depuis 1960, tomba à 34 % en 1985 ; elle était de 44 % en 1975, et de 52 % en 1959 » (INSEE 1996). Les années 1990 ne sont pas plus favorables : « La tendance générale est à la baisse continue au moins depuis 1990 par rapport à la moyenne générale de la construction : les travaux publics n'ont pas vu l'activité se redresser contrairement à d'autres marchés de la construction (logements en particulier). La saturation de ce marché est une explication avancée car le territoire national est en grande partie équipé notamment pour le réseau autoroutier malgré des grands travaux d'infrastructure ponctuels. L'effort de contrôle des dépenses publiques au début des années 1990 (État et collectivité locale) est un facteur dominant dans un domaine où le public est principal client » (Tapie, Courdurier, Evette et Haumont 2000).

La période 1994-1998, qui est marquée par un net recul des commandes publiques³ et des commandes privées⁴, finit d'étouffer la vitalité de ce secteur qui cependant, semble retrouver la sympathie des investisseurs ces dernières années (1998-2005).

La vitalité du secteur du BTP jusqu'au milieu des années 70 permettait d'intégrer la croissance des effectifs des architectes. La crise pétrolière de 1973 remet durablement cette intégration en question au moment même où le nombre d'étudiants en architecture explose⁵ (taux d'évolution de 840 % entre 1967 et 1974). Le contexte ne s'arrangeant guère depuis avec des commandes, à la fin des années 90, dont les montants totaux sont en baisse de 22 %, un taux de pénétration sur les marchés de la construction en chutes successives de 37 % en 1991 et de 31,3 % en 1998 et une croissance de 46,59 % du nombre des architectes pendant la même période (entre 1980 et 1990), il n'est pas exagéré de constater que la décennie 1990 n'a pas été faste pour les architectes français arrivés en surplus dans un contexte de récession et de concurrence⁶ de plus en plus étendue.

³ Investissement en baisse de 12 % alors que pour cette période selon l'INSEE (1997, 1999), les collectivités locales forment 40 % des commanditaires en travaux publics

⁴ EDF et France Télécom réduisent leurs investissements.

⁵ Mauvaise coïncidence de l'Histoire, ce sont pendant les années de décroissance du nombre d'architectes (1940-1950) que le marché aurait eu besoin des services de ces professionnels (période de reconstruction) et au contraire, les années 1970-1990 où les secteurs du BTP ont subi un ralentissement d'activité suite aux crises pétrolières successives, ont été plus que jamais saturées d'architectes.

⁶ Parmi les concurrents des architectes (Garcia et Grand 2003) : les bureaux d'études, ingénieurs-conseils ou assimilés, les économistes de la construction, les professionnels de l'ordonnancement, du pilotage et de la coordination, les urbanistes, les paysagistes, les géomètres, les architectes d'intérieur, les « space-planners » (chargés d'optimiser l'utilisation des espaces bâtis), les titulaires de récépissé (permettant d'avoir les droits de l'architecte sans les devoirs, loi de 1977), les maîtres d'œuvre auto-proclamés.

2. Complexification du marché du travail et ouverture des débouchés professionnels

Face à cette crise de leur espace professionnel, les architectes ont dû développer des stratégies d'insertion et des plans de carrière innovants caractérisés par l'abandon partiel des missions de maîtrise d'œuvre et de conception architecturale au profit d'une ouverture de leur champ d'intervention à des domaines peu traditionnels pour l'architecture. Le tableau 2 ci-dessous recense l'ensemble des activités exercées et déclarées par les architectes en 1998.

Tableau 2
LES DÉBOUCHÉS PROFESSIONNELS DES ARCHITECTES

Débouchés professionnels	Architectes concernés par ces débouchés (%)
Conception architecturale	25,1
Urbanisme/aménagement	10,6
Paysage/environnement	5,1
Études techniques	8
Expertise/contrôle	3,3
Programmation/montage d'opération	5,3
Gestion/suivi de chantier	14,6
Assistance à la maîtrise d'ouvrage	8
Promotion/commercialisation	1,5
Design/graphisme	2,9
Communication/publicité	1,8
Enseignement/recherche	2,7
Conseil	6,2
Autre	5
Total	100

Source : Observatoire de la scolarité et de l'insertion professionnelle des diplômés en architecture, 1999.

Le tableau 2 précise les différentes missions que la maîtrise d'œuvre conduit à assumer et les autres missions « atypiques » que l'architecte est de plus en plus amené à assurer : nous avons regroupé sous de nouvelles dénominations ces différentes activités architecturales, avec d'une part dans la catégorie « maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine » les fonctions traditionnelles de l'architecte, et sous les catégories « activités d'expert-conseil », « les activités émergentes » et « autres », les missions n'ayant pas de lien direct avec la maîtrise d'œuvre, c'est-à-dire l'ensemble des activités qu'est amené à remplir l'architecte du fait de l'évolution du marché. Nous avons classé les catégories et les activités selon la répartition des effectifs⁷ des diplômés en leur sein, du secteur le plus attractif au moins attractif (il faut lire 63,4 % des diplômés en architecture exercent une activité dans la maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine en 1998) :

1°) Maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine (63,4 %) = la conception architecturale (25,1 %) + la gestion et le suivi de chantiers (14,6 %) + l'urbanisme et l'aménagement (10,6 %) + les études techniques (8 %) + le paysage et l'environnement (5,1 %).

2°) Activités d'expert-conseil (22,8 %) = l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (8 %) + le conseil (6,2 %) + la programmation et le montage d'opération (5,3 %) + l'expertise, le contrôle et la sécurité (3,3 %).

3°) Activités émergentes (8,9 %) = le design et le graphisme (2,9 %) + l'enseignement et la recherche (2,7 %) + la communication et la publicité (1,8 %) + la promotion et la commercialisation (1,5 %).

4°) Autres (5 %) = à la recherche d'emploi, en formation, etc.

⁷ Données disponibles dans le bulletin de l'Observatoire de la scolarité et de l'insertion professionnelle. Enquête 1998.

Deux éléments ressortent de ces données : d'une part, nous assistons à une ouverture des missions assumées par les architectes : 36,6 % des architectes interrogés exercent en dehors de la maîtrise d'œuvre ; d'autre part se dessine un décentrement du cœur traditionnel de l'activité architecturale car la mission de « conception architecturale » qui faisait la gloire et le cœur de la profession, ne constitue plus la pièce maîtresse de l'activité des architectes, ni le débouché principal : elle ne concerne désormais plus que 25 % des professionnels interrogés.

Les futurs architectes, c'est-à-dire les actuels étudiants en architecture, sont-ils prêts à intégrer ce nouvel état du champ professionnel ? Comment les futurs architectes accueillent-ils cette complexification du marché du travail en architecture ? Comment adaptent-ils leur orientation professionnelle à la nouvelle réalité du marché du travail ?

3. Les ambitions professionnelles des étudiants en architecture

3.1. Photographie des ambitions de futurs architectes

Les entretiens et questionnaires⁸ que nous avons pratiqués à l'école d'architecture de Nantes permettent de mettre à jour quelques-unes des bases sur lesquelles les futurs architectes envisagent leur insertion professionnelle. Nous avons réparti dans le tableau 3 la liste des activités que les étudiants souhaiteraient exercer une fois leur diplôme obtenu.

Tableau 3
LES PREMIERS CHOIX DES ÉTUDIANTS EN MATIÈRE DE PROFESSIONNALISATION

Choix du secteur professionnel	Effectifs (%)	Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Total (nombre)
Conception architecturale	57,3	14	21	35
Urbanisme et aménagement	18	4	7	11
Architecture d'intérieur	11,4	–	7	7
Paysage et environnement	4,9	1	2	3
Rénovation/réhabilitation	3,2	1	1	2
Communication et publicité	1,6	–	1	1
Scénographie	1,6	–	1	1
Total	98	20	40	60

Source : Gautier 2005.

3.1.1. Choix du secteur professionnel...

Il apparaît, au regard du tableau 3, que les secteurs vers lesquels les étudiants orientent leur choix professionnel, d'une part sont peu étendus et d'autre part sont des secteurs de la maîtrise d'œuvre : on ne recense, dans les ambitions des étudiants, que 7 domaines professionnels distincts alors que les débouchés professionnels répertoriés pour les diplômés en architecture sont au nombre de 17. En outre, sur ces 7 secteurs, 4 sont marginaux (il s'agit des secteurs « Paysage et environnement », « Rénovation/réhabilitation/restauration », « Communication et publicité », et « Scénographie ») puisque cumulés ils ne représentent que 7 répondants interrogés. Ainsi, les ambitions de 86,7 % des étudiants se partagent entre 3 secteurs d'activité (2 en ce qui concerne les hommes). Les ambitions professionnelles des étudiants sont d'autant moins responsables de la multiplication des débouchés et de l'investissement, par la profession, de nouveaux secteurs d'emplois, que leurs choix d'orientation se dirigent, de manière quasi-exclusive, vers des activités dites « traditionnelles », celles de la « maîtrise d'œuvre » : les hommes sont les

⁸ Une soixantaine de questionnaires et une dizaine d'entretiens ont été réalisés avec des étudiants de première et troisième année et des professeurs de l'école d'architecture de Nantes.

plus fidèles à la définition traditionnelle de l'architecte car 70 % d'entre eux espèrent faire de la conception architecturale une fois leur diplôme obtenu ; les femmes, elles, sont, à titre comparatif, bien moins attirées par ce secteur car seulement 52,5 % d'entre elles se destinent à la conception architecturale ; les données statistiques concernant l'urbanisme et l'aménagement sont voisines pour les hommes et les femmes : 20 % des hommes désirent pratiquer une activité en lien avec l'urbanisme contre 17,5 % des femmes.

3.1.2. Le sexe, variable active sur le choix d'orientation professionnelle...

Si la part des femmes souhaitant exercer la conception architecturale est plus faible que celle des hommes, c'est que les femmes ont des projets professionnels plus diversifiés ; car si aucun des hommes ne déclare vouloir s'orienter dans le secteur de l'architecture d'intérieur, nous recensons 7 femmes qui souhaiteraient exercer cette activité.

Si l'architecture d'intérieur semble « *bien aller aux filles* », d'après les étudiants interrogés, il n'en demeure pas moins, néanmoins, que la majorité d'entre elles désire exercer la conception, comme les hommes. La variable « sexe » est-elle alors la seule variable discriminante à distribuer les ambitions professionnelles des étudiants, entre les secteurs de la « conception architecturale », « l'urbanisme et l'aménagement », « l'architecture d'intérieur », « le paysage et l'environnement », etc. ? Quel rôle l'origine sociale joue-t-elle sur l'orientation professionnelle des étudiants ?

Tableau 4
ORIGINE SOCIALE ET AMBITIONS PROFESSIONNELLES (EN NOMBRE)

Volume des capitaux et choix professionnel	Capital éco. + Capital culturel (-)	Capital éco (-) Capital culturel (-)	Capital éco. + Capital culturel +	Capital éco. (-) Capital culturel +	Total
Conception	7	14	3	7	31
Architecture d'intérieur	3	2	1	1	7
Urbanisme/aménagement	4	6	-	-	10
Paysage/environnement	1	-	-	2	3
Conseil	1	-	-	-	1
Communication	1	-	-	-	1
Scénographie	-	1	-	-	1
Rénovation	-	2	-	-	2
Total	17	25	4	10	56

Source : Gautier 2005.

Il apparaît que les ambitions professionnelles sont plus étendues pour les étudiants originaires de familles pauvres en capitaux culturels, quel que soit le volume des capitaux économiques (tableau 4) ; inversement, ces ambitions se concentrent sur des secteurs d'activités restreints pour les étudiants originaires des familles aux capitaux culturels élevés, quel que soit le volume du capital économique : ainsi, le volume détenu de capital culturel influencerait les orientations professionnelles des étudiants. Plus le volume de capital culturel détenu par les familles d'où est originaire l'interrogé serait faible, plus l'intérêt porté à la conception architecturale proprement dite, intérieur ou extérieur, diminuerait. Mais ce serait oublier que la variable de sexe joue également sur l'étendue des ambitions professionnelles : n'avons-nous pas vu plus haut que les orientations professionnelles des femmes ouvraient le champ de l'architecture à de nouveaux débouchés ?

Ainsi, en excluant les ambitions professionnelles des femmes du tableau 4, nous observons, quelle que soit l'origine sociale et le volume de capitaux, que d'une part l'étendue des secteurs professionnels définis comme attrayants diminue, et que, d'autre part, les répondants masculins se dirigent majoritairement vers la conception architecturale (tableau 5).

Tableau 5
ORIGINE SOCIALE DES HOMMES ET AMBITIONS PROFESSIONNELLES (EN NOMBRE)

Volume des capitaux et ambition professionnelle des hommes	Capital éco. + Capital culturel (-)	Capital éco. (-) Capital culturel (-)	Capital éco. + Capital culturel +	Capital éco. (-) Capital culturel +	Total (nombre)
Conception	3	6	2	2	13
Urbanisme/aménagement	1	2	-	-	3
Paysage/environnement	-	-	-	1	1
Rénovation	-	1	-	-	1
Total	4	9	2	3	18

Source : Gautier 2005.

Dès lors, plus que l'origine sociale et le volume des capitaux détenus, le sexe influence la répartition des choix étudiants en matière d'orientation. La variable « sexe » semble encore plus significativement orienter la forme statutaire sous laquelle l'étudiant exercera sa profession ; mais tout n'est pas si simple.

3.1.3. Choix de la forme statutaire d'activité...

La forme juridique sous laquelle les étudiants désirent exercer, si elle demeure traditionnelle – 60,7 % des étudiants déclarent souhaiter exercer leur activité en mode libéral – s'ouvre néanmoins à la forme, encore atypique pour la culture de la profession, du salariat, et cela sous l'impulsion des femmes : près de la moitié des femmes (45 %) et 23,8 % des hommes déclarent préférer le salariat ou le fonctionnariat au statut libéral pour exercer leur profession (tableau 6).

Tableau 6
CHOIX, SELON LE SEXE, DU MODE D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

Statut professionnel	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)
Libéral(e)	76,2	52,5	60,7
Salarié(e)	19,0	35,0	29,5
Fonctionnaire	4,8	10,0	8,2
Autre	-	2,5	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Gautier 2005.

Ainsi, il n'y aurait aucun doute sur le fait que les femmes soient inconditionnellement attirées par le salariat, et que, de fait, la variable « sexe » pourrait expliquer à elle seule les divergences statutaires observées entre les étudiants. Tout n'est pas si simple cependant : si l'on s'intéresse uniquement à la population envisageant d'exercer dans le secteur de la conception architecturale, les différences entre les sexes s'amenuisent et d'une manière étonnante (tableau 7) :

Tableau 7
CHOIX DU STATUT DANS LE DOMAINE DE LA CONCEPTION

Choix du statut pour l'exercice de la conception architecturale	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)
Libéral(e)	71,4	60,0	64,7
Salarié(e)	28,6	35,0	32,4
Fonctionnaire	-	-	-
Autre (précisez) :	-	5,0	2,9
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Gautier 2005.

L'écart entre la part des hommes et des femmes souhaitant exercer en mode libéral passe ainsi de 23,7 points à 11,4 points selon que l'on considère l'ensemble des étudiants ou seulement ceux qui se dirigent vers le secteur de la conception architecturale. Autre indice, 11 des 19 femmes souhaitant exercer l'architecture en salariat ou en fonctionnariat sont des étudiantes dont les ambitions professionnelles se détournent de l'exercice de la « conception architecturale » (tableau 8).

Tableau 8
CHOIX DU STATUT CHEZ LES FEMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les femmes, leur statut social selon le secteur d'activité	Libéral(e) (nombre)	Salarié(e) (nombre)	Fonctionnaire (nombre)	Total
Conception architecturale	12	7	-	19
Architecture d'intérieur	3	4	-	7
Urbanisme et aménagement	4	2	1	7
Paysage et environnement	-	-	2	2
Conseil	-	1	-	1
Communication, publicité	1	-	-	1
Scénographie	1	-	-	1
Rénovation/réhabilitation/restauration	-	-	1	1
Total	21	14	4	39

Source : Gautier 2005.

Le sexe a autrement dit, ici, moins de valeur discriminante sur le choix du futur statut professionnel des étudiants que le secteur d'activité vers lequel l'étudiant se dirige : tout porte à croire que, si les femmes convoitant le statut libéral pour l'exercice de leur activité se retrouvent majoritairement dans le secteur de la conception architecturale, c'est que ce secteur est porteur d'images et de fantasmes n'autorisant que très difficilement à séparer la figure de l'architecte du modèle emblématique du professionnel libéral.

La distance des femmes au mode d'activité libéral peut s'expliquer dès lors par leur propension plus grande à délaisser le secteur de la conception architecturale pour d'autres activités historiquement et culturellement

moins marquées par le « libéralisme ». Et comme les femmes se dirigent un peu plus que les hommes vers ces secteurs d'activités innovants, elles sont, de fait, vite associées aux statuts atypiques que confèrent ces nouveaux postes.

Mis à part ces écarts, les orientations professionnelles des étudiants sont étonnement homogènes (rappelons que sur 17 débouchés professionnels dans le champ de l'architecture, 3 secteurs concentrent la quasi-totalité des ambitions). Comment expliquer cette homogénéité des ambitions professionnelles ?

3.2. Méconnaissance du marché professionnel, méconnaissance du métier... quand l'école ne fait pas son travail

3.2.1. « L'école n'apprend rien »...

Participant à une assemblée générale étudiante concernant le passage des écoles d'architecture à la réforme LMD (licence-master-doctorat), nous avons pu mesurer à quel point les étudiants (de deuxième et de troisième année en majorité) manquaient d'information sur les métiers de l'architecture. Mis à part la carrière d'« architecte libéral », les futurs diplômés ne savent pas vers quelles professions ils peuvent légitimement s'orienter. Ainsi, si la majorité des étudiants souhaitent se diriger vers le domaine de la conception architecturale, c'est que, pour la plupart, l'architecture n'est pas autre chose que de la maîtrise d'œuvre. Les représentations étudiantes en la matière sont homogènes : « *Pour moi c'est ça l'archi, c'est complètement ça et pas autre chose que du technique et de la construction !* » [étudiant en première année/19 ans/capital éco (-)/capital culturel (-)]. Comment ce mythe de l'architecte-constructeur peut-il perdurer dans le contexte actuel du champ de l'architecture ? Et comment la quasi-totalité des étudiants peuvent-ils adhérer à cette représentation ?

Les étudiants répondent : « *On n'est jamais au courant de rien ! Moi je savais pas qu'y avait autant de débouchés professionnels pour les architectes !* » Une autre étudiante renchérit : « *Les profs nous disent tout le temps : "quand vous serez architecte..." ou "quand vous aurez votre agence..." ! On n'est pas informé sur les formations parallèles !!!* »

Les étudiants incriminent les professeurs eux-mêmes de leur donner une image biaisée, car réductrice, de la profession.

3.2.2. ...sauf à devenir Jean Nouvel

Lorsque l'on demande aux étudiants ce que l'école leur apprend ou leur a appris, loin d'être élogieuses, les réponses sont unanimes : l'école d'architecture n'apprend rien ! Il serait cependant naïf de croire que les futurs diplômés passent six années dans une formation fondée sur le « vide » : « *Ils t'apprennent quelques trucs quand même, mais c'est vrai que les outils en eux-mêmes, c'est pas à l'école qu'on apprend ça. Ici, à l'école ce qu'on t'apprend c'est à te sortir ta personnalité, c'est pas à construire ou à concevoir. C'est pour ça qu'y a de l'abandon, ils te foutent la pression toute l'année pour voir si tu vas résister, si t'as la fibre d'architecte en toi* » [étudiante en troisième année/21 ans/capital éco. +/capital culturel +].

Ainsi, si l'école ne transmet pas spécifiquement des « *manières de faire* », elle diffuse à ses étudiants des « *manières d'être* ». Ces « *manières d'être* » sont forgées sur le mode de vie de « l'architecte du projet » constamment en « *charrette* », qui doit multiplier les nuits blanches pour tenir les délais. Le cours de projet, dès lors, est le moment où l'on habitue les étudiants à un nouvel *habitus*, celui de l'architecte : « *Moi je sais qu'y a des profs qui se battent pour avoir les premières années, parce que c'est là que t'as toutes les graines à semer : mon premier prof de projet, c'est pas que je le ressens encore dans mes projets, mais je sais que ça a été mon prof et qu'il m'a vachement influencé. En plus il était vachement buté, alors fallait toujours aller dans son sens* » [étudiante en troisième année/21 ans/capital éco. +/capital culturel +].

Le mythe de l'architecte-constructeur, l'architecte libéral de la maîtrise d'œuvre est ainsi largement entretenu par le corps professoral. Ce mythe est essentiellement transmis par les professeurs de « projet » sous les effets de leurs injonctions gratifiantes permanentes du type « *quand vous serez architectes patrons d'agence* », ou « *quand vous obtiendrez telle commande publique* », etc. Ceux-ci ont en effet l'avantage d'être écoutés comme des « *leaders charismatiques* » puisque les étudiants voient en eux « l'archétype » de l'architecte : « *J'aime beaucoup le projet, je trouve ça super intéressant, et c'est ce qu'il y a de plus concret :*

c'est ce qui se rapproche le plus de l'architecture en elle-même. En même temps on est obligé d'avoir les autres matières parce que ça nous inculque les bases, mais le projet c'est ce qui montre le plus ce que c'est le boulot d'architecte » [étudiante en première année/20 ans/capital éco. +/capital culturel +]. Les professeurs de projet peuvent subrepticement – et avec d'autant plus de légitimité que les étudiants sont prêts à l'entendre et ne souhaitent pas entendre autre chose que l'image que leurs professeurs veulent bien donner de la profession – dénoncer ouvertement le surplus d'enseignements théoriques à l'école et affirmer ainsi la supériorité du cours de projet dans la formation architecturale : « *Les profs d'archi sont pas contents, ils disent qu'y a trop de socio !* » [étudiant en première année/19 ans/capital éco (-)/capital culturel +]. Ainsi influencent-ils de manière plus ou moins consciente les étudiants à se professionnaliser vers le secteur de la maîtrise d'œuvre ; en libéral bien entendu, car ce mode d'exercice est « collé » à l'image de l'architecte transmise par les professeurs :

« *Pourquoi tu préfères travailler en libéral ?*

– *Bah c'est l'image que je me fais du « vrai architecte », l'architecte classique dans son agence* » [étudiant en première année/19 ans/capital éco (-)/capital culturel +].

Ce nivellement des imaginaires, conduisant à la reproduction d'un modèle « idéal-typique » unique de professionnalisation montre toute son efficacité dans les ambitions étudiantes. Les femmes demeurent néanmoins plus complexées que les hommes en la matière et seraient prêtes à désertir l'exercice de la conception architecturale au seul motif qu'elles ne se sentent pas de taille (et on leur fait comprendre...) face à ce qu'elles se représentent naïvement comme le métier d'architecte. Qu'elles se rassurent, car ainsi détournées d'une activité – la conception architecturale – s'essouffant et n'offrant plus assez de débouchés aux diplômés, elles seront les premières à avoir su diversifier leur trajectoire professionnelle et investir des secteurs qui, demain peut-être, se révéleront être porteurs dans le champ de l'architecture.

Conclusion

Conséquence tragique d'un attachement déraisonné de la profession à une image surannée de « l'architecte-artiste », les étudiants se retrouvent aujourd'hui dans une situation inconfortable où eux-mêmes porteurs de représentations – héritées pendant leur scolarité – illusoire sur leur avenir professionnel, doivent assumer le fossé immense qui se creuse entre leurs ambitions et la réalité du marché du travail.

Il existe cependant des raisons d'espérer : que ce soit à travers le prisme du volume de production ou celui du montant des investissements, force est de constater que depuis 1998-99 le secteur du BTP va globalement mieux, il est même en croissance depuis sept ans. Les années 2000 semblent vouloir rompre avec la crise des années 1990. Preuve en est, depuis 1997 le secteur crée des emplois : « *En 2005, la construction a été créatrice nette d'emplois pour la neuvième année consécutive. Avec 39 000 nouveaux emplois salariés, auxquels s'ajoutent 9 900 emplois intérimaires, c'est près de 49 000 emplois qui ont été ainsi créés, après 32 000 en 2004 et 20 000 en 2003. Au regard de la réduction de l'emploi industriel, la construction reste un secteur dynamique* » (INSEE 2006). La santé retrouvée du secteur semble aller de paire, si l'on en croit les dernières données collectées, avec un recentrement de l'activité architecturale vers les missions de la maîtrise d'œuvre et *in fine*, vers les envies professionnelles des futurs architectes : autrement dit, quand le bâtiment va, les architectes vont mieux, et s'ils vont mieux c'est parce qu'ils exercent l'activité exclusive que leur formation les amène professionnellement et viscéralement à assumer. Ce meilleur contexte ne doit pour autant pas disculper les écoles d'architecture et la formation qu'elles diffusent : il serait inexact de penser que la formation des architectes est désormais en phase avec la réalité ; les étudiants continuent de rêver d'un avenir qu'ils ne vivront que si et seulement si la croissance perdure.

Bibliographie

Brecht B. (1970), *Sur le réalisme*, Paris, L'Arche.

DAPA (1999), *Enquête 1998*, Le bulletin de l'Observatoire de la scolarité et de l'insertion professionnelle, n° 2.

Dauge Y. (2004), *Métiers de l'architecture et du cadre de vie*, Rapport d'information n° 64 fait au nom de la Commission des affaires culturelles.

Garcia J.-P. et Grand P. (2003), *De la maîtrise d'œuvre en France, Constat et perspectives*, ministère de l'Équipement, Conseil général des Ponts et Chaussées, rapport n° 2002-0110-01, avril.

Gautier J. (2005), *Sociologie de l'architecture : l'architecture sociologique d'un champ professionnel en mutation*, mémoire de DEA, Tours, Université F. Rabelais.

INSEE (1996), « Le logement, reconstruction, grands ensembles et accession à la propriété », *Insee Première*, n° 456.

INSEE (1997), « Le BTP en 1996 », *Insee Première*, n° 536.

INSEE (1999), « Quand le bâtiment va... mieux. La construction en 1998 et début 1999 », *Insee Première*, n° 666.

INSEE (2006), « La construction en 2005 : la prospérité du logement se confirme », *Insee Première*, n° 1083.

Nogue N. (2002), *Les chiffres de l'architecture, Populations étudiantes et professionnelles*, Paris, Monum.

Tapie G., Courdurier E., Evette T. et Haumont B. (2000), *Les marchés et leur évolution. Les professions de la maîtrise d'œuvre : architectes, ingénierie technique, économistes de la construction, spécialistes de l'ordonnancement, du pilotage et de la coordination*, documents intermédiaires remis au ministère de l'Emploi, contrat d'études prospectives.

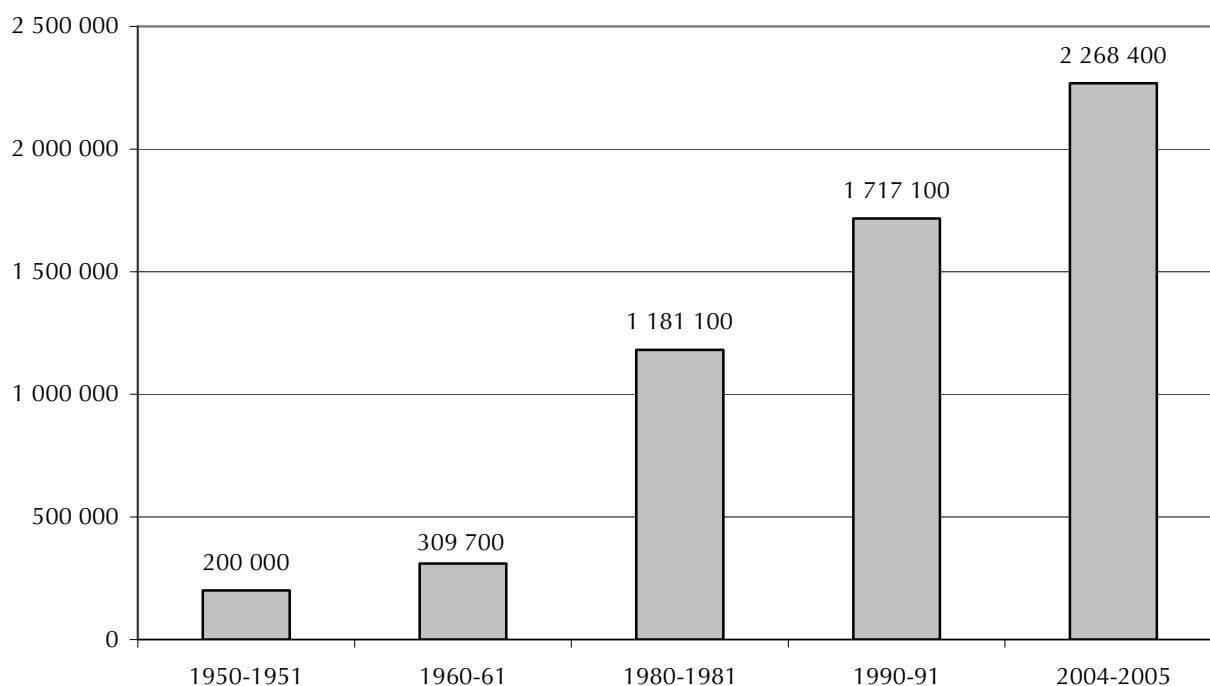
Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ?

*Béatrice Barbusse, Dominique Glaymann, François Grima**

Si certains métiers (médecins ou enseignants notamment) ont de très longue date inclus des périodes obligatoires d'expérimentation pratique à leurs parcours de formation, on a observé au cours des dernières décennies l'inscription de stages à l'intérieur et au terme d'un nombre croissant de cursus postérieurs au baccalauréat : BTS, DUT, licences, maîtrises, DESS.

Cela doit être relié avec l'évolution de la relation emploi-formation qui s'inscrit depuis vingt-cinq ans dans un contexte marqué tout à la fois par la massification de l'enseignement supérieur (dont témoigne le graphe ci-dessous) et par la persistance de différentes formes de sous-emploi (chômage, alternance entre chômage et emplois non durables, multiplication d'emplois sous-qualifiés et sous-rémunérés) qui atteignent notamment les jeunes durant les premières années qui suivent leur arrivée dans le système d'emploi.

Graphique 1
LA CROISSANCE DES EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN FRANCE

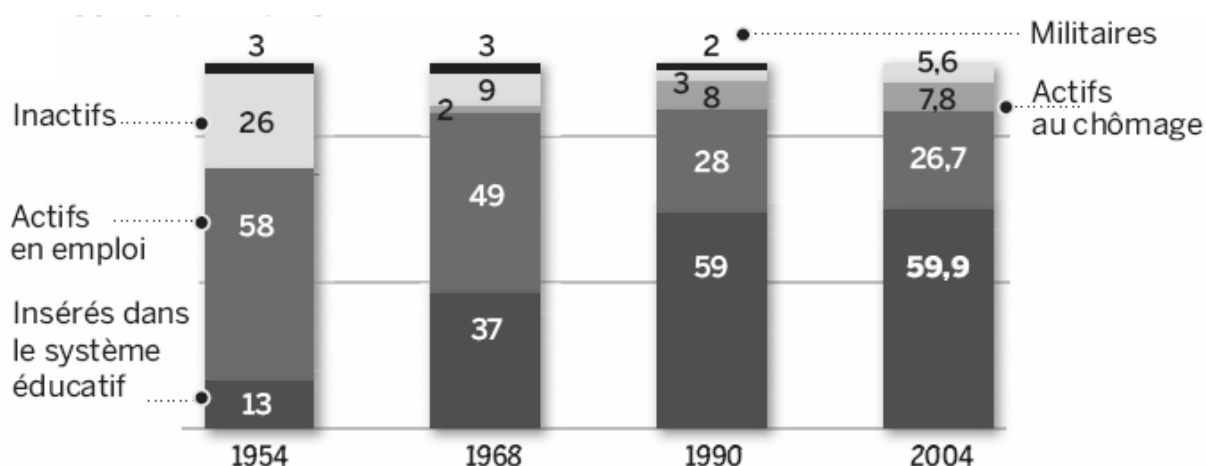


Sources : INSEE, *TEF*, 1999-2000, cédérom ; ministère de l'Éducation nationale, *Repères, références et statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, édition 2005.

* **Béatrice Barbusse**, maître de conférences de sociologie à Paris XII-Créteil, chercheur au LARGOTEC (Paris XII) ; **Dominique Glaymann**, chargé de cours à Paris XII-Créteil, chercheur au LARGOTEC (Paris XII) et chercheur associé au CPN (Évry) ; **François Grima**, maître de conférences de sciences de gestion à Paris XII-Créteil, chercheur à l'IRG (Paris XII).

La croissance du nombre de jeunes fréquentant l'enseignement supérieur a ainsi conduit des quantités croissantes de jeunes à occuper des positions intermédiaires entre la formation et l'emploi, et en particulier dans le cadre de stages dont certains constituent un élément de formation alors que d'autres s'apparentent en réalité à du salariat déguisé. La montée des stages a en effet eu lieu au moment même où la primo-insertion professionnelle des jeunes se faisait de plus en plus dans une instabilité souvent durable et où le chômage de cette même catégorie d'actifs restait durablement très élevé. Rappelons qu'en mars 2006, le taux de chômage des moins de 25 ans se situait en France au-dessus de 22 %. Durant la période 1950-1980, la massification des enseignements secondaire et supérieur constitue la principale transformation de la situation des 15-24 ans en France. Depuis, c'est la montée et la persistance de leur chômage qui touche environ 8 % de cette tranche d'âge, et non pas 22 % puisque évidemment, la majorité est en formation initiale comme le rappelle le graphe ci-dessous.

Graphique 2
ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES 15-24 ANS EN FRANCE (1954-2004)



Source : *Le Monde*, 24/03/06, d'après Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001).

On peut alors se demander si, dans cette situation, le développement des stages constitue un moyen de combiner flexibilité et sécurité ou s'il contribue, de façon déséquilibrée, à une flexibilisation non sécurisée de l'emploi des jeunes.

Précisons ici que notre réflexion s'appuie sur une recherche en cours qui en est à une première phase constituée d'une enquête exploratoire indirecte (examen de la littérature, approche statistique, étude de la réglementation) et d'une pré-enquête directe (par entretiens semi-directifs collectifs et/ou individuels avec une quarantaine de jeunes sortis de stages et une dizaine de responsables de scolarité ou de services de stages dans le cadre de deux universités, d'une école de commerce et de deux IUT). Dans une phase ultérieure, nous prévoyons de donner un tour plus quantitatif à notre étude au moyen d'un questionnaire auto-administré qui sera assez largement diffusé de façon à tenter de tester les différentes hypothèses et conclusions d'étapes que nous avons élaborées. Nous avons donc adopté le parti pris de présenter un travail encore très largement en chantier, pour ne pas dire en chantier.

Après avoir tenté de dresser un état des lieux bien difficile à faire compte tenu de l'imprécision des statistiques en la matière d'une part et de l'évolution de la réglementation d'autre part, nous tenterons de poser quelques hypothèses pour évaluer les potentialités des stages. Notre recherche reste en effet à un stade insuffisamment avancé pour pouvoir aller au-delà de cette problématisation contextualisée.

1. Éléments d'un état des lieux des stages

Ces dernières décennies ont vu la multiplication de stages en cours et en fin de cursus de formation post-bac. En 2002, le Cereq constatait que « sur les 350 000 jeunes sortis de l'enseignement supérieur (hors apprentissage), 250 000, soit près de 72 %, déclarent avoir effectué des stages durant leurs études » (Giret, Moulet et Thomas 2002, p. 30). En 2005, le Conseil économique et social indiquait de son côté que « près d'un étudiant sur deux, soit environ 800 000 étudiants, effectue au moins un stage au cours de sa scolarité » (Walter 2005, p. 38). À l'occasion de la signature de la « Charte des stages en entreprise » en avril 2006, le ministère de la Recherche reprenait, lui, le chiffre de 160 000 stagiaires que l'Insee avait dénombré dans son enquête sur l'emploi. 160 000, 250 000, 800 000... ? Comme on le voit, l'incertitude est grande. Il est probable que la définition du terme « stage » et le champ retenu pour en évaluer le nombre ont différé entre le Cereq, l'Insee et le CES. Toutes ces études relèvent une même tendance à la multiplication des stages même si leur évaluation reste comme on le voit très approximative à l'échelle globale.

Sans que cela n'ait de valeur statistique autorisant une quelconque extrapolation, les premiers résultats de l'enquête que nous avons entamée il y a quelques mois montrent une inscription très généralisée de stages obligatoires dans les différents cursus que nous avons étudiés : BTS, DUT, masters professionnels universitaires, diplômes des écoles de commerce. Cela tend à confirmer l'existence d'un fait social (au sens où Émile Durkheim (1990) définissait les faits sociaux comme étant « doués d'un pouvoir de coercition en vertu duquel ils s'imposent » qui « existent en dehors des consciences individuelles ») qui a la triple particularité d'être croissant, durable et suffisamment massif pour qu'on puisse écarter l'idée d'un phénomène marginal et conjoncturel.

Il est nécessaire de distinguer nettement deux situations assez différentes prenant l'appellation de stages :

- il existe d'un côté les « stages obligatoires » qui font officiellement partie des programmes d'enseignement, des cursus et de leur valorisation sous la forme d'ECTS. Ils font l'objet d'un suivi, au moins théorique, de la part de l'organisme de formation et aboutit souvent (mais avec une fréquence que nous ne savons pas mesurer) à un rapport de stage faisant lui-même l'objet d'une évaluation (devenue obligatoire avec le décret d'application et la convention de stage type),
- on observe d'un autre côté des « stages facultatifs » que font des étudiants qui ont achevé leur formation initiale et qui y recourent pour différentes raisons qui peuvent correspondre à un retardement à une véritable entrée dans l'emploi ou à une solution pour pallier leurs difficultés à décrocher un emploi. On rencontre alors des étudiants qui ont obtenu leur diplôme et qui se réinscrivent dans des formations plus ou moins fictives pour obtenir une convention de stage.

Le flou qui entoure la position de stagiaire, que confirme la grande imprécision des sources statistiques, tient notamment au fait que des pratiques sociales se sont multipliées en marge, et parfois en contradiction, avec les règles formelles prévues par les textes légaux et réglementaires.

C'est dans ce contexte que les actions du Collectif Génération précaire (créé en septembre 2005) ont placé la question sur le devant de la scène en alertant différents médias et ont incité le gouvernement, le patronat et les confédérations syndicales à s'interroger sur le statut très mal défini des stagiaires et à envisager une réglementation. Sans que l'on puisse n'y voir que l'effet du hasard, ce dossier est venu s'entrechoquer avec le conflit autour du projet gouvernemental du contrat première embauche (CPE) qui confirmait la difficulté rencontrée par de très nombreux jeunes à la recherche d'une insertion et d'une stabilisation professionnelle.

Sans qu'on puisse nécessairement y voir une situation fréquente, les témoignages relayés par Génération précaire ont mis en lumière l'existence de non-dits peu reluisants : stages n'apportant pas ou peu de formation en raison de leur contenu et de leur encadrement, abus de la part d'entreprises utilisant des sous-payés, voire non payés, pour remplacer des salariés, inscriptions « bidons » d'étudiants par des organismes de formation (privés mais aussi publics) échangeant des recettes financières et des gonflements d'effectifs contre la signature de conventions de stages.

À la suite des débats impulsés par Génération précaire plus ou moins relayés par les organisations syndicales et aux lendemains du « mouvement anti-CPE », les pouvoirs publics ont produit un certain nombre de textes visant à encadrer un peu plus l'usage des stages en entreprise.

D'une part, l'article 9 de la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 stipule que lorsqu'ils échappent aux dispositions du code du travail et de la formation professionnelle (qui encadrent notamment l'apprentissage en alternance), les stages en entreprise devront faire « l'objet entre le stagiaire, l'entreprise

d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret ». Le texte limite en outre la durée de des stages dits facultatifs (c'est-à-dire hors des parcours pédagogiques formalisés) à six mois, renouvellements éventuels inclus. Il prévoit en outre que les stages de plus de trois mois devront donner lieu à « *une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret* ». Tout en précisant que « *cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire* » au sens du code du travail, ce qui élimine toute référence à un plancher équivalent au SMIC.

D'autre part, une charte des stages en entreprise¹ a été signée en avril 2006 par le ministre de l'Emploi, du Logement et de la Cohésion sociale, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, quatre confédérations patronales (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL), trois organisations représentatives étudiantes (FAGE, PDE, UNI) et les représentants de trois conférences de l'enseignement supérieur (CPU, CGE, CDEFI). Cette charte à laquelle est annexée une convention type vise à « *sécuriser la pratique des stages* » en affirmant le caractère pédagogique du stage. Ce texte rappelle que, même s'il peut y avoir encore des stages hors parcours pédagogique, le stage ne peut pas être considéré comme un emploi. La convention de stage de ce point de vue ne fait pas office de contrat de travail et le stagiaire n'est pas assimilable à un salarié de l'entreprise. Les objectifs du stage sont « *la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel* » et la facilitation du passage du monde de l'enseignement supérieur à celui de l'entreprise. La charte préconise outre la signature tripartite d'une convention de stage, un encadrement obligatoire assuré par un enseignant d'un côté et par un membre de l'entreprise d'accueil de l'autre ainsi que la mise en place de dispositifs d'évaluation et de suivi tant du côté de l'établissement d'enseignement supérieur que de l'entreprise. La fiche d'évaluation ainsi que la convention de stage pourront constituer un « *dossier de stage* ». Enfin, la charte invite les signataires de la convention à formuler une appréciation de la qualité du stage. Outre ces préconisations, l'État s'engage dans la charte à organiser un suivi quantitatif et qualitatif des recours aux stages sur la base des rapports d'établissements. Il s'engage également à rédiger un guide des stages au service des étudiants, des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises².

Notons que la prise en compte de cette Charte n'a pas de caractère obligatoire même si tous ses signataires se sont engagés à la diffuser le plus massivement possible.

Enfin, le décret du 29 août 2006 stipule les modalités d'exercice des stages en entreprise en fixant notamment les clauses obligatoires qui doivent figurer au sein des conventions de stage. Ce décret restreint l'usage des stages puisqu'il rappelle qu'un stagiaire ne doit pas « *remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement* » ni occuper un « *poste de travail permanent pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier* ». En les comparant, on constate que le décret est moins contraignant que la charte et la convention type qui l'accompagne (ni la notification des noms de l'enseignant et du tuteur d'entreprise responsables de l'encadrement du stage, ni la description précise des activités confiées au stagiaire ne sont obligatoires dans le décret). Néanmoins, ce dernier impose d'accompagner la convention de stage de la charte des stages en entreprise.

Au total, le cadre réglementaire sur l'usage des stages a beaucoup évolué au cours des derniers mois et il n'a probablement pas fini d'évoluer puisque de nouvelles propositions se font jour tant du côté des partis politiques que des partenaires sociaux et de différentes sources universitaires. Ainsi, le Bilan d'étape de la Commission du débat national université-emploi remis au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et au ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche inscrit-il parmi ses propositions pour améliorer la professionnalisation de « *proposer un parcours professionnalisé en troisième année de licence (L3) à tout étudiant qui le souhaite* » (p. 15) dont le « *stage inscrit dans le cursus d'étude* » est une des modalités envisagées.

Dans l'état actuel des choses, on peut se demander dans quelle mesure et dans quel sens l'existence et la multiplication des stages contribuent à réorganiser la relation formation-emploi. Au-delà, on cherchera à comprendre si et comment les stages pourraient aider à sécuriser les débuts de parcours professionnels des sortants du système de formation.

¹ Dont on peut retrouver le texte à l'adresse suivante : <http://www.recherche.gouv.fr/discours/2006/charte.pdf>.

² Voir http://www.etudiant.gouv.fr/IMG/pdf/Guidestages_3.pdf pour consulter ce guide.

2. Les stages conduisent-ils plutôt à l'insertion ou à la précarisation des jeunes diplômés ?

Désormais, beaucoup de jeunes passent par différentes étapes entre leur sortie – y compris avec diplômes – du système scolaire et l'entrée dans la vie active : « *Outre leur taux de chômage élevé, les actifs récents occupent très souvent des emplois dont le statut est temporaire. Ainsi, en 2004, comme en 2003 et 2002, un actif récent salarié du privé sur trois a un contrat temporaire (intérim, CDD, contrat aidé), alors que ces contrats concernent moins d'un emploi sur dix au-delà de dix ans de présence sur le marché du travail* » (Fondeur et Minn 2006, p. 288). Les situations transitoires qu'ils connaissent – missions d'intérim, CDD, emplois aidés, mais aussi stages – s'inscrivent dans un système d'emploi segmenté dans lequel une partie des emplois sont fréquemment non durables et dans lequel certains actifs peinent à se « stabiliser » autrement que dans une instabilité durable et répétée.

Cette réalité vécue par de nombreux jeunes est une conséquence directe du « problème » qu'est devenue leur insertion professionnelle, et ce à différents niveaux leurs diplômes et dans différentes spécialités : « *L'apparition de la notion d'insertion rend [alors] compte du fait qu'on ne s'intègre plus de la même façon dans la société aujourd'hui puisque le vecteur principal de ce processus, à savoir le travail, fait défaut* » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger 2002, p. 29). Auparavant, les jeunes construisaient l'expérience professionnelle à partir et au cours de leur premier emploi. Au sortir de leur formation, ils n'avaient pas plus, et ils avaient même probablement plutôt moins, d'expérience du travail qu'aujourd'hui compte tenu de la multiplication récente des stages pratiques inscrits dans leurs cursus et de l'importance croissante du nombre d'étudiants finançant leurs études par des (« petits ») boulots qui leur donne un avant-goût du monde de l'entreprise (« *Entre 19 et 23 ans, la fréquence du travail pendant les études a doublé de 1991 à 2002* », Fondeur et Minn 2006, p. 284).

Les jeunes d'hier étaient « naturellement » embauchés puisque les firmes devaient régulièrement remplacer les partants et renouveler leur main-d'œuvre. Ils n'étaient pas plus immédiatement opérationnels que ceux d'aujourd'hui ; certes, beaucoup d'emplois étaient moins complexes, mais les formations étaient moins longues et moins complètes. Les employeurs donnaient le temps aux jeunes salariés de devenir pleinement productifs en attendant un « retour sur investissement » sur la durée. Les jeunes salariés acceptaient des salaires d'embauche assez faibles car ils savaient qu'ils augmenteraient ensuite. Cet « investissement » suscitait une logique de fidélité réciproque : les entreprises cherchaient à s'attacher d'ailleurs durablement de jeunes salariés qu'ils formaient et ceux-ci étaient naturellement enclins à rester là où on leur avait « mis le pied à l'étrier » et où ils pouvaient « faire carrière » sinon toute la vie, du moins durant des années.

Depuis 25 ans, les entreprises ont de plus en plus souvent externalisé le financement de ce temps d'adaptation des « primo-arrivants » dans l'emploi vers l'État (via les exonérations de charges, les aides à l'embauche et les différents contrats aidés) ainsi que vers les établissements de formation, les jeunes et leurs familles (via les bas salaires d'embauche, les contrats sans continuité et les stages). Cette externalisation a été justifiée par une curieuse « découverte » : un jeune n'ayant jamais travaillé ne sait pas travailler, ce qui n'a évidemment rien de bien nouveau. Le chômage vient bien sûr très largement expliquer cette évolution qui multiplie la concurrence entre salariés, et notamment en insiders et outsiders. Le résultat est de briser les logiques d'attachement entre entreprises et jeunes salariés, aucun des deux partenaires n'ayant engagé une véritable relation réciproque dont la durabilité constitue une conséquence logique et d'ailleurs les jeunes diplômés ont largement intégré l'idée qu'ils devront probablement changer d'emplois, voire de métiers, et d'entreprise au cours de leur vie active. La perte est probablement élevée des trois côtés : celui des entreprises qui se privent d'une relève qui sera nécessairement utile à l'avenir, celui des jeunes qui peinent à s'installer dans la vie professionnelle et dans leur vie d'adulte autonome, celui du système socioéconomique qui subit une perte d'opportunité en ne retrouvant pas le résultat des investissements collectifs en formation et en se privant d'une composante de la demande solvable nécessaire à la croissance économique.

C'est en grande partie pour tenter de pallier ces difficultés croissantes d'insertion professionnelle des jeunes que les organismes de formation ont massivement multiplié l'inscription de stages pour « professionnaliser » les formations et mieux armer les jeunes pour leur future intégration dans l'emploi. Il convient alors de chercher à évaluer les effets réels de cette évolution de l'offre de formation.

D'un côté, les stages permettent d'enrichir le contenu de la formation à travers une expérimentation pratique et une confrontation aux réalités quotidiennes du travail. Ils aboutissent alors à généraliser une phase de transition servant d'apprentissage et d'intégration professionnelle comme cela se pratique depuis longtemps dans certains métiers (enseignants, médecins, ingénieurs...). De ce point de vue, ils peuvent jouer un rôle de

sécurisation des parcours initiatiques des futurs jeunes salariés en améliorant leur employabilité (acquisition d'expériences, développement de savoir-faire, de savoir-être, enrichissement du CV...), en aidant à franchir la porte d'entreprises (ou d'autres employeurs : administrations et associations) souvent réticentes à accueillir les jeunes et en favorisant la constitution d'éléments de réseaux et d'un socle de capital social. La très grande majorité des jeunes interrogés (d'universités, d'IUT ou de grandes écoles) s'accordent pour considérer que les stages leur permettent d'acquérir de l'expérience professionnelle au travers de la découverte ou l'approfondissement de certains savoir-faire (conduite d'entretiens notamment de recrutement, de réunion, présentation de projet sous forme électronique, élaboration de documents professionnels, consolidation de compte, élaboration de stratégie marketing, maîtrise de langues étrangères...) et savoir-être (organisation, ponctualité, assiduité, autonomie, travail en équipe, présentation de soi...).

Les jeunes interrogés soulignent également le fait que les stages sont un moment de transition entre l'âge adolescent et l'âge adulte, une espèce de rite de passage correspondant à ce que certains chercheurs ont appelé « l'adulcescence ». Ils vivent ces situations comme des moments qui leur permettent de devenir « un homme » ou « une femme ». Ainsi, Anne-Laure, étudiante en école de commerce affirme sans hésitation : « Ça fait mûrir, enfin moi j'ai vachement mûri [...] surtout en termes de savoir-être. [...] Ça m'a donné de l'assurance. Si on m'appelle maintenant Madame F, ça me choque moins qu'avant. » Boris, étudiant en école de commerce considère que « c'est surtout le fait d'avoir des responsabilités qui fait grandir [...] j'étais un maillon du processus qui permettait à la fin de gagner de l'argent ou au contraire d'en perdre et ça c'est une responsabilité [...] j'ai pas changé du tout au tout mais ça m'a permis d'évoluer ». Les mises en situation variées et concrètes de travail permettent aux stagiaires d'acquérir de la « maturité », de « l'assurance », de la « fierté » et de la « confiance en soi », « le sens des responsabilités » (autant de termes relevés au cours des entretiens). Cela permet aussi aux étudiants de mieux se connaître : « Le stage c'est un peu se frotter à ce que l'on vaut, en quoi je me démarque des autres, [...] on apprend sur soi » (Anne-Laure, étudiante en école de commerce).

Le stage permet également aux étudiants de cibler avec davantage de précision leur projet professionnel comme le souligne Anne-Laure, étudiante en école de commerce : « Entre ce que j'avais envie de faire avant mes stages et après ça a complètement changé. [...] Moi, quand je suis arrivée, je ne voulais absolument pas entendre parler de la finance et finalement je me destine à ça. » Boris (2^e entretien), étudiant d'une école de commerce confirme : « Ça m'a permis de valider certains choix ou au contraire d'écarter certaines pistes pour l'avenir aussi bien pour les stages qui m'ont déplu que ceux que j'ai appréciés. »

Différentes études montrent le potentiel de ces stages pour l'insertion des jeunes diplômés : « Lorsqu'ils occupent leur premier emploi salarié, 27 % des jeunes sortant de l'enseignement supérieur déclarent ainsi avoir déjà travaillé chez l'employeur qui les recrute, en tant que salarié ou dans le cadre de stages, et en avoir tiré un bénéfice en termes d'insertion. [...] les chances d'être recruté par une entreprise où les jeunes ont déjà travaillé semblent d'autant plus fortes qu'il s'agit de formations professionnalisantes. [...] près d'un tiers des diplômés de DESS ou d'écoles de commerce accèdent à une entreprise dans laquelle ils ont été stagiaires ou employés au cours de ses études » (Walter 2005, p. 17).

La Conférence des grandes écoles abonde dans ce sens dans son enquête sur l'insertion des jeunes diplômés 2006 selon laquelle 33 % des recrutements de jeunes diplômés sortants des grandes écoles « ont été réalisés par le biais de stages (ou projets) de fin d'études » (Le Pluart 2006, p. 3).

Les résultats d'une enquête menée en 2003 auprès d'un échantillon de 305 étudiants de l'AES de l'Université Paris XII titulaires d'un DESS ont confirmé ce résultat : 27,2 % des étudiants des DESS de l'AES de Paris XII avaient décroché un premier poste dans la foulée de leur stage de fin d'année (enquête pilotée par B. Barbusse en 2003 auprès de cinq promotions de DESS, soit près de 1 000 étudiants au total). On peut noter ici que le stage arrive même en première position comme modalité d'obtention du premier emploi assez loin devant les candidatures spontanées, les annonces, Internet et les relations personnelles.

Nous avons rencontré au cours de nos entretiens des anciens stagiaires qui ont bénéficié de « stages tremplins » tant en termes d'apprentissage lié au contenu du travail qu'en termes de prises de contacts utiles pour la suite de la carrière professionnelle. Ainsi, Melissa, graphiste de 24 ans qui travaille actuellement en *free lance*, répond à notre question consistant à savoir si elle a appris des choses utiles au cours de ce stage : « Oui, dans l'entreprise. C'était lié aux gens qui m'ont encadrée. Tout le monde est "charrette" et on n'embauche pas, donc on fait travailler ceux qui sont là [stagiaires ou jeunes en contrat de professionnalisation]. On m'a confié une campagne de pub pour un très gros client. [...] Comme mon projet est passé, on me demandait de faire le travail » et ajoute à propos des liens tissés durant son stage :

« Maintenant ce sont des amis, dont mon ancien maître de stage. [...] J'ai eu huit contrats depuis septembre, uniquement avec des gens avec qui j'avais déjà travaillé. »

D'un autre côté, on voit naître un mécanisme pervers qui génère une nouvelle forme de sous-emploi tendant à enfermer des jeunes dans une trappe à précarité d'où ils peinent à sortir et qui peut de surcroît produire du déclassement professionnel entraînant ensuite une insertion professionnelle dégradée en termes de qualification et rémunération. Il apparaît en effet assez clairement que différentes organisations (privées mais aussi publiques et parapubliques) recourent aux stages comme à une forme d'emploi flexible (sans continuité, sans durée et sans garantie), voire de salariat déguisé qui leur permet de faire réaliser des tâches qui devraient revenir à des salariés par des jeunes qu'elles sous-paierent (une « gratification » inférieure à 30 % du SMIC évite de payer toute charge sociale) et qui sont privés de tous les droits sociaux.

Ainsi, si Lionel, aujourd'hui âgé de 34 ans, explique que les stages peuvent apporter « un petit complément de formation » et sont donc « utiles dans certains cas », il ajoute que « sans faire de stage, un jeune diplômé sortant de ce genre de formation peut être directement opérationnel [...] La preuve, c'est que l'on fait de très bons stages en toute autonomie ». Or, cela n'est pas neutre pour les unités de production qui les accueillent. Le même Lionel précise ainsi avec une grande lucidité que « la majeure partie des structures travaillant dans le tourisme, la culture, le patrimoine n'ont pas les moyens d'embaucher... les jeunes sortant de formation (BTS ou autres) ne trouvent pas d'emploi dans la région. [Du coup], ces structures n'embauchent pas, mais accueillent des stagiaires en grand nombre ». Ceux-ci travaillent, souvent avec une telle « autonomie » qu'ils n'ont en fait aucun tutorat digne de ce nom et donc aucun complément de formation réel. Ils travaillent, et certes apprennent sur le tas, ne sont pas ou quasiment pas rémunérés, sont peu et mal défrayés sans que cela ne débouche sur des recrutements. Car la promesse d'embauche plus ou moins formelle « si le stage se passe bien » apparaît dans bien des témoignages comme une « carotte » qui généralement ne se concrétise pas. Nous avons même rencontré une étudiante ayant repris ses études en master 2 après plus de 10 ans d'expérience professionnelle à qui l'on a reproché son « insuffisance professionnelle » en la menaçant de ne pas valider son stage et évidemment pour couper court à son éventuelle embauche après qu'elle ait passé 4 mois non rémunérés à construire le site Internet de l'entreprise qui l'avait accueillie.

De nombreux témoignages confirment qu'une partie des stages (évidemment difficile à quantifier) ne servent qu'à exploiter de la main-d'œuvre jeune qui est à la fois peu expérimentée et malléable. Comme l'explique Jean-Marie Chevalier : « Certaines entreprises – pas la majorité heureusement – ont bien compris que face aux rigidités du marché de travail elles pouvaient se procurer à bon compte une main-d'œuvre qualifiée, docile et totalement flexible. Les stages sont bien moins contraignants que les CDD. Pourquoi se priver de ce réservoir de main-d'œuvre qui se renouvelle chaque année ? Pourquoi embaucher un jeune diplômé au SMIC en payant les charges sociales alors qu'un stagiaire peut faire le même travail gratuitement ? » (Génération précaire 2006, préface, p. 8).

L'inflation de la demande de stages émanant des jeunes en formation ou ayant terminé leur formation alimente finalement une offre de la part des organisations productives. La qualité des stages qu'elles proposent est fort discutable du point de vue de ce que l'on devrait pouvoir en attendre, et cela avec des excès dans différents sens : « Les stages oscillent entre le stage "photocopies" et le stage "emploi déguisé". Dans le premier cas, le stagiaire n'assume aucune responsabilité et se cantonne aux tâches les plus ingrates, il n'apprend rien. Dans le second cas au contraire, il apprend parce qu'il assume les mêmes responsabilités qu'un salarié, sans bénéficier de la contrepartie en termes de rémunération et de droits sociaux » (Génération précaire 2006, p. 13).

Les responsabilités sont néanmoins plus partagées qu'on veut parfois le dire. Une partie des jeunes utilise, et parfois abuse, des stages pour repousser le moment du choix et de l'engagement professionnel. Que le chômage constitue souvent une contrainte est indiscutable, que les pratiques d'« emploi jetable » de la part de nombreuses firmes serve de repoussoir est également une réalité peu contestable, mais l'intériorisation de ces difficultés par certains jeunes en fin d'études a aussi abouti à des formes de repli ou de report d'engagement d'autant plus « confortables » que l'aide familiale permet à certains d'opter pour des solutions provisoires. Il convient aussi de citer ces conduites même si elles nous semblent plutôt minoritaires.

Il faut aussi, et même avant, traiter de la responsabilité des organismes de formation qui d'une part ont multiplié la demande de stages et qui d'autre part acceptent pour différentes raisons d'inscrire des étudiants « fantômes » (on trouve ainsi des titulaires de master 2 inscrits dans des L1 d'une formation totalement différente de leur filière) et de signer des conventions de stages dont la justification est pour le moins discutable. Cela peut parfois partir d'une « bonne intention » (ne pas laisser un jeune sans rien, aider à obtenir des papiers ou une couverture sociale), mais cette pratique sert aussi à gonfler des effectifs ou plus

cyniquement à faire entrer des frais d'inscription. Le résultat est, dans tous les cas, une contribution (qu'il faudrait pouvoir mesurer) à l'inflation des stages. Ces pratiques dont on a pu avoir l'écho dans différents reportages médiatiques et qui nous ont été confirmés dans certains entretiens aggravent l'absence souvent criante de services des stages réellement professionnalisés capables d'encadrer réellement les étudiants dans leur recherche de stage, voire dans une étape ultérieure où il s'agit d'en tirer un profit réel pour la recherche d'emploi.

Ajoutons enfin que le financement d'une partie des stages s'inscrit dans des politiques publiques de l'emploi, notamment au niveau local, dont le bilan à la fois en termes de coûts et en termes d'efficacité pour l'insertion professionnelle des jeunes semble loin d'être indiscutable. Ce pan des politiques publiques alimente l'activité d'entreprises privées qui multiplie les propositions de formation qualifiantes, souvent non diplômantes, incluant presque systématiquement des stages en faisant miroiter des possibles embauches ultérieures et en « oubliant » de prévenir les jeunes du peu de débouchés réels qu'ils trouveront au terme de ces formations. Ainsi, Pierre affirmait-il en entretien : « *Les écoles privées sont autant responsables que les entreprises de l'abus de stages car elles ne forment pas vraiment à des métiers, mais alimentent en stages. La plupart ne sont pas sérieuses, elles proposent des formations très chères avec 4 à 6 mois de stage en entreprise.* »

3. Des hypothèses qui restent à tester

À l'étape actuelle de notre recherche, nous n'en sommes pas à tirer des conclusions précises. Nous poursuivons notre travail en essayant de tester trois hypothèses majeures :

- il existe bel et bien **une dimension formatrice sur le plan professionnel des stages**, mais celle-ci dépend étroitement d'une part de la complémentarité effective et organisée avec les apprentissages « théoriques » délivrés dans l'institution « scolaire » et d'autre part de l'existence d'un tutorat réel et non fictif. L'acquis des stages doit non seulement être construit, mais mesuré, ce qui ne semble pas encore avoir fait l'objet de formalisations précises et d'acquis transférables en dépit d'expérimentations locales parfois très riches ;
- on constate souvent **un potentiel socialisateur des stages** (sur les plans professionnel et personnel) qui correspond à la fois à une expérimentation pratique de situations de travail et à la construction de liens pouvant éventuellement constituer les bribes d'un futur réseau de soutien professionnel pour les stagiaires ? Cela suppose là encore un certain nombre de conditions, notamment au sein des organismes de formation, conditions incluant en particulier une prise en mains par les formés eux-mêmes ;
- on doit enfin constater **la portée productive des stages** dont un certain nombre permet aux entreprises d'accueil de profiter de la bonne volonté et du dynamisme de jeunes prêts à prendre effectivement en main des tâches génératrices de valeur ajoutée sans que l'équilibre entre contribution et rétribution soit toujours respecté.

Tels qu'ils fonctionnent aujourd'hui, les stages ne semblent pas constituer d'efficaces instruments permettant de sécuriser réellement et massivement la transition que vivent de nombreux jeunes entre formation initiale et premier emploi. Nous employons ici le terme « transition » au sens où l'a défini Bernard Gazier : « *Ces positions temporaires, ici dénommées "transitions", doivent être prises au sens le plus large. Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein* » (Gazier 2003, p. 131).

En dépit des divers problèmes observés, certains stages, nous pensons notamment à ce que nous avons pu observer dans une école de commerce et dans un IUT, peuvent pourtant inspirer la réflexion. Sous un certain nombre de conditions, ils pourraient constituer une piste féconde pour organiser une entrée progressive vers l'emploi en tenant compte de l'état actuel des choses, y compris la réticence des employeurs à s'engager ou leur tendance à externaliser les coûts de cette phase initiale, qui que l'on puisse penser de ce qui apparaît comme un effet pervers de la situation de l'emploi. Nous devons ajouter que, malgré les difficultés qu'ils rencontrent au cours du stage (de sa recherche jusqu'à la réalisation des missions), les étudiants considèrent comme utiles voire indispensables la mise en place de stages au sein des offres de formation.

La réflexion à mener en la matière gagnerait probablement à prendre en compte la position développée par Philippe Askenazy : « *La seule véritable caractéristique des jeunes est qu'ils entrent sur le marché du travail :*

ils ne connaissent pas bien son fonctionnement, ni celui de l'entreprise. Cette expérience s'acquiert assez rapidement, et c'est dans cette phase de transition qu'il faut les aider. »

Bibliographie

Askenazy P. (2006), « Cessons de croire que les jeunes sont un danger pour l'entreprise », *Le Monde Économie*, 19/04/06.

Collectif Génération précaire (2006), *Sois stage et tais-toi ! Pour en finir avec l'exploitation des stagiaires*, Paris, La Découverte.

Commission du débat national université-emploi (2006), *Bilan d'étape. Rapport remis à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à Monsieur le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche*, 29 Juin 2006.

Durkheim É. (1990) [1895], *Les règles de la méthode sociologique*, PUF, Quadrige.

Fondeur Y. et Minn C. (2006), « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données sociales - La société française*, pp. 283-291, Insee.

Gazier B. (2003), *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.

Giret J.-F., Moullet S. et Thomas G. (2003), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la Génération 98*, Céreq, NEF n° 1.

Giret J.-F., Lopez A. et Rose J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.

Giret J.-F., Molinari-Perrier M. et Moullet S. (2006), *2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*, Céreq, NEF n° 21.

Le Pluart A. (2006), *Premiers résultats de l'enquête 2006 sur l'insertion des diplômés de la promotion 2005*, Conférence des grandes écoles.

Nicole-Drancourt C. et Roulleau-Berger L. (2001), *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, PUF.

Nicole-Drancourt C. et Roulleau-Berger L. (2002) [1995], *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.

Walter J.-L. (2005), *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Conseil économique et social.

Les jeunes femmes faiblement qualifiées en région Centre Parcours d'une population fragile

Nicolas Dubois-Dunilac, Simon Macaire et Joaquim Timoteo*

1. Introduction

Cerner ce qui conduit une partie de la population vers un décrochage de l'emploi, voir dans un processus de désocialisation, est un objectif pour les pouvoirs publics comme pour les chercheurs en « sciences du travail ». Quels sont les éléments « thérapeutiques » à la disposition des décideurs face à au problème d'insertion professionnelle ? Avant de répondre, il est nécessaire de déterminer, s'ils existent, les éléments communs, ou divergents, aux individus « embarqués » dans une trajectoire difficile. Dans cette optique il s'agit de déterminer si les individus ont plutôt tendance à être en proie à des ruptures brutales dans leur parcours ou si au contraire c'est plutôt dans la continuité situationnelle que se trouve l'origine de leur parcours chaotique. Au-delà de la description des déterminants qui conduisent les individus vers une trajectoire d'insertion difficile, la question concomitante est de déterminer quel est le degré de réversibilité de la trajectoire. La question qui sous-tend cette évaluation consiste à donner des pistes de réflexion concernant les dispositifs, institutionnels ou personnels, qui peuvent permettre à ces personnes de connaître une évolution vers une insertion réussie.

1.1. Insertion professionnelle difficile... une définition « objective »

Dans le contexte actuel, l'importance et la persistance du chômage des jeunes conduit les décideurs à poser la question de l'efficacité des mesures prises en faveur des sous-populations les plus fragiles. Dans ce cadre, le questionnement à l'origine de l'enquête que nous présentons comporte deux volets distincts et porte sur les jeunes de la région Centre, faiblement qualifiés et issus des filières de formation professionnelles (tous sortant du système éducatif en 2001 et de niveau baccalauréat professionnel au maximum).

Le premier volet de l'enquête (Macaire & Timoteo 2005) avait pour objectif de faire un état des lieux de la situation des jeunes sortants et de spécifier les trajectoires types. Parmi les 6 trajectoires-types déterminées, deux sont constituées des jeunes les plus en difficulté. Ces deux trajectoires sont : « chômage persistant » (longues périodes de chômage au cours de la période couverte par l'enquête) et « inactivité » (longues périodes d'inactivité). Comme le montre clairement le tableau 1, les jeunes femmes représentent la majorité des individus des deux catégories. Si elles représentent moins de 40 % du total des personnes interrogées, elles sont majoritaires dans la catégorie « chômage persistant » et représentent près de la moitié de la catégorie « inactivité ».

Tableau 1
RÉPARTITION HOMMES/FEMMES POUR LES TRAJECTOIRES-TYPES « CHÔMAGE PERSISTANT »,
« INACTIVITÉ » ET LES AUTRES TRAJECTOIRES (EN %)

	Hommes	Femmes
Catégorie « chômage persistant	44	56
Catégorie « inactivité »	51	49
Ensemble deux catégories	47	53
Ensemble « sortants enseignement pro »	60,5	39,5

1.2. Insertion professionnelle : les particularités féminines

L'essor de l'activité des femmes depuis l'après-guerre a constitué une révolution majeure du rapport salarial. L'écart entre taux d'activité masculin et féminin est ainsi passé de 43 points en 1965 à moins de 12 points en 2003. Cette insertion massive des femmes sur le marché du travail s'est produite dans une situation où l'emploi-type faisait référence à un poste de travail à temps complet occupé de manière stable par un

* Nicolas Dubois-Dunilac et Joaquim Timoteo, Laboratoire d'économie d'Orléans (LEO), nicolas.dubois-dunilac@univ-orleans.fr, joaquim.timoteo@univ-orleans.fr ; Simon Macaire, Université Bordeaux 2, chercheur associé au LEO, simon.macaire@u-bordeaux2.fr

travailleur qualifié (plutôt masculin). De nombreux travaux ont déjà montré combien les femmes sont restées, pour partie, éloignées de cette norme d'emploi (Fouquet & Rack 1999). Par ailleurs, si la crise économique et les évolutions des pratiques de gestion de la main-d'œuvre n'ont pas freiné cette progression de l'activité féminine, elles l'ont néanmoins fragilisé en renforçant le poids respectif des femmes dans les emplois précaires, à temps partiel ou dans le chômage.

Simultanément, la dégradation de la situation économique a remis aussi en cause l'insertion professionnelle des jeunes. Surreprésentés parmi les candidats à l'embauche, ceux-ci se sont trouvés progressivement placés au cœur des dynamiques conjoncturelles et structurelles du marché du travail (IRES 2005) alors qu'ils étaient davantage diplômés que les générations précédentes. Les moins de 25 ans doivent ainsi faire face aujourd'hui (comme les femmes) à un taux de chômage plus important et à des emplois davantage instables. Dans ces conditions, l'ancienneté sur le marché du travail et le diplôme deviennent des déterminants importants de la qualité de l'insertion professionnelle, les jeunes faiblement qualifiés continuant d'être durement touchés par le chômage et la précarité de l'emploi.

Ainsi, les nouvelles générations féminines qui entrent sur le marché du travail, pourtant plus diplômées que leurs homologues masculins ne connaissent pas une insertion plus facile et plus rapide sur le marché du travail. Ce décalage est très net pour celles issues de l'enseignement secondaire professionnel qui cumulent les handicaps liés à l'âge et au genre. Une illustration récente en a été faite en région Centre (Macaire & Timotéo 2005).

La synthèse des résultats obtenus par Macaire et Timoteo (2005) présentée dans la première partie montre que quatre années après avoir quitté le système éducatif, un cinquième des jeunes filles de bas niveaux de formation est au chômage (soit 6 points de plus que les hommes) et 7 % se déclarent inactives contre 4 % des hommes. Lorsqu'elles sont en emploi, c'est davantage sur des formes particulières d'emploi. Par ailleurs, la caractérisation de trajectoires-types montre combien ces jeunes filles se retrouvent majoritairement dans des parcours les plus difficiles. En effet, si les situations d'accès à l'emploi commencent à s'observer en fin de période, elles ne peuvent compenser le chômage persistant ou la forte inactivité qui a marqué les deux premières années de vie active.

Parallèlement, la faible place tenue par les politiques publiques de l'emploi dans ces parcours interroge, d'une part, sur leur caractère palliatif effectif et, d'autre part, sur leur efficacité dans la mesure où ces publics en difficulté en sont les cibles prioritaires. Une population fragilisée peut nécessiter de la part des pouvoirs publics des aménagements spécifiques.

Les questions afférentes qui émergent sont à la fois associées aux caractéristiques propres à la population fragile mais aussi à la nature des obstacles, s'ils existent, rencontrés par ces personnes face aux acteurs du marché du travail (service public de l'emploi et le monde entrepreneurial). Les éléments à l'origine d'une situation difficile sont-ils liés : à des effets de diplôme ? le décalage, ressenti ou réel, entre la formation reçue et les emplois offerts ? Quelle est la place des « histoires de vie » dans ces parcours chaotiques ? L'environnement social et/ou affectif joue-t-il tout autant que le contexte économique ? Répondre à ces questions nécessite de caractériser les situations de non-emploi (ou d'instabilité persistante), avant d'en rechercher les déterminants potentiels.

1.2.1. Caractériser le non-emploi des jeunes femmes

Comme le rappelle Challier (1987), les situations de non-emploi revêtent des contours différents (inactivité, chômage déclaré, chômage caché) dans lesquelles le rapport au travail n'est pas identique. « *Contrairement à l'inactivité volontaire (dans laquelle se trouve l'inactif qui ne désire pas travailler) et au chômage apparent (qui se caractérise par un comportement de recherche d'emploi puisque par définition le chômeur est une personne sans travail, immédiatement disponible pour travailler, à la recherche effective d'un emploi), le chômage caché dans l'inactivité regroupe les inactifs qui désireraient travailler mais qui ne recherchent pas d'emploi.* »

L'inactivité se révèle alors une notion subjective car elle dépend de la déclaration même des intéressés. Le choix de se déclarer inactif est plus ou moins contraint par les conditions économiques, sociales et familiales. Ainsi, l'inactivité regroupe des catégories aussi diverses que les personnes en formation professionnelle (reprise d'études), les personnes inactives pour raisons personnelles (maladie, garde d'enfants...) et les « chômeurs cachés ». Ces derniers sont le plus souvent des travailleurs découragés qui voudraient un emploi mais qui n'en recherchent pas car ils pensent ne pas pouvoir en trouver.

Challier distingue trois groupes de jeunes femmes inactives sortant de formation initiale :

- les jeunes femmes qui ont entamé une recherche d'emploi (chômage) et qui glissent vers l'inactivité ;
- les jeunes femmes « auto-exclues » sans avoir auparavant recherché un emploi soit par choix, soit par « découragement subjectif anticipé » ;
- les jeunes femmes qui ont démissionné ou en fin de contrat pour lesquelles l'inactivité est une réponse à l'attente d'un enfant ou une simple étape vers le retour sur le marché du travail (chômage ou emploi).

Il apparaît ici que l'inactivité et le chômage constituent rarement des choix délibérés et que les frontières qui les séparent peuvent être floues. « *Le choix de femme au foyer devient rare : il traduit souvent la difficulté à trouver un emploi compatible avec les charges familiales d'enfants ou avec les caractéristiques de l'emploi du conjoint* » (Milewski et alii 2005).

Ainsi, de nombreuses jeunes femmes non qualifiées alternent des périodes de chômage, d'inactivité et même d'emploi (CDD, temps partiel) qui rendent leurs trajectoires d'insertion complexes, les facteurs explicatifs de ces situations difficiles mélangeant déterminants individuels et sociétaux.

1.2.2. Les déterminants du non-emploi féminin

L'analyse économique standard considère que les individus préfèrent naturellement le loisir. Selon cette approche, tout système de protection sociale généreux aura donc pour conséquence la désincitation au travail : le faible écart entre le salaire offert et le revenu de remplacement (indemnité-chômage, allocations diverses) favoriserait l'installation durable des individus hors du marché du travail conduisant à la création de « trappe d'inactivité ».

Des travaux sociologiques et économiques ont montré l'incomplétude de ce raisonnement (voir notamment Zajdela 2001). Ainsi, le rapport au travail est un élément essentiel pour comprendre le choix de l'inactivité. « *Ce qui est refusé [...] ce n'est pas le travail comme tel, ce sont différentes caractéristiques afférentes, tantôt au contenu du travail (intérêt du travail), tantôt à ses conditions d'exercice (horaires, type de contrat, CDD, petit boulot), ou encore à ces deux aspects (emploi sans lendemain, inintéressant, avec des horaires difficiles)* » (Benarrosh 2003). Le calcul financier a alors une place minimale dans le choix du non-emploi. Il n'en demeure pas moins qu'une meilleure connaissance des motifs du retrait du marché du travail est nécessaire si l'on souhaite que les politiques publiques y apportent des solutions.

Il est bon de rappeler également que les trajectoires professionnelles des femmes peuvent être liées à leur insertion dans le réseau familial (Bloch, Buisson et Mermet 1991). En effet, si l'arbitrage entre activité professionnelle et travail domestique est un élément important dans le choix du maintien sur le marché du travail, celui-ci s'inscrit dans des dynamiques, des transactions, familiales et conjugales plus larges. L'impact de la famille, de la belle-famille, du conjoint et de leurs situations professionnelles, sociales et culturelles peut conduire au retrait du marché du travail.

Au final, les recherches en termes de capital humain ne permettent pas de rendre compte de la persistance des possibles inégalités dans l'accès au marché du travail des jeunes filles. Le non-emploi ou l'importance de l'emploi précaire ne peuvent se résumer à une simple discrimination liée à l'incertitude inhérente à la main-d'œuvre féminine, doit-on pour autant faire l'hypothèse que « *le phénomène de ségrégation professionnelle révèle l'existence de préjugés sexistes inhérents au processus de recrutement de l'emploi, même si toute discrimination liée au sexe est interdite* » ? (IRES 2005). Ou est-ce en partie lié, en sus, à des éléments associés au contexte de vie sociale ou encore à des problèmes psychologique ?

1.2.3. Mesures pour l'emploi et le non-emploi féminin

Dans la tradition universaliste française, la neutralité envers un « groupe social » s'impose. Les femmes n'ont jamais été une cible prioritaire des politiques publiques d'emploi jusqu'à la fin des années 90, date à laquelle l'affichage de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes se fait jour dans le cadre des programmes nationaux d'aide à l'emploi, sous l'impulsion de l'Union européenne (Fouquet et Rack 1999). Les femmes étaient alors sous-représentées dans les politiques publiques de l'emploi alors qu'elles étaient davantage au chômage. À l'inverse, le public jeune bénéficiait de nombreuses mesures pour l'emploi depuis 20 ans mais les femmes y étaient minoritaires.

Depuis la fin des années 90, les inégalités d'accès entre jeunes femmes et jeunes hommes aux contrats aidés se réduisent. Néanmoins, les femmes bénéficient davantage de contrats aidés du secteur non marchand (Contrat emploi-solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC), stage d'insertion et de formation à l'emploi

(SIFE) dont on connaît l'inadaptation au retour à un emploi stable par rapport aux contrats aidés du secteur marchand (contrat de qualification, contrat d'adaptation ou contrat d'apprentissage). De plus, les mesures pour l'emploi du secteur non marchand sont le plus souvent des contrats à temps partiel, rémunérés au SMIC qui peuvent se cumuler avec un RMI. La frontière entre emplois aidés et inactivité reste floue dans ce cadre.

De plus, les relations entre les politiques d'emploi et les politiques familiales peuvent quelquefois paraître ambiguës. Les jeunes femmes de bas niveaux de formation peuvent être d'un côté, incitées à travailler et de l'autre incitées à l'inactivité en bénéficiant de mesures spécifiques. L'équilibre entre des politiques favorisant l'emploi des jeunes femmes (promotion de l'égalité des chances, services de garde, contrats aidés...) et des incitations au retrait temporaire ou définitif du marché du travail (allocation parentale d'éducation et promotion du travail à temps partiel) peut se révéler délicat à atteindre. Dans ce cadre, évaluer le vécu des jeunes filles peu qualifiées et en trajectoire instable par rapport aux différentes mesures apparaît primordial pour les institutions. À nouveau, l'entretien individuel en contexte apparaît la seule méthode réellement fiable pour procéder à cette évaluation.

Chômage persistant, inactivité durable, poids du réseau familial, rapport au travail, décalage effectif ou ressenti entre formation initiale et emplois disponibles, problèmes intra-individuels... l'ensemble de ces phénomènes peut interagir et aboutir parfois à des trajectoires de plus en plus complexes sur lesquelles les politiques publiques n'ont que peu de prise.

L'axiome général qui sous-tend les travaux présentés dans ce document est qu'une trajectoire d'insertion professionnelle se déroule dans un « contexte global de vie ». Ce contexte est dépendant de déterminants socioéconomiques que nous venons de détailler mais aussi dépendant d'éléments idiosyncrasiques (contexte/histoire de vie sociale et individuelle). Tenter de cerner l'articulation entre ces différents éléments dans le cadre d'une analyse approfondie de la trajectoire d'un échantillon de jeunes femmes est l'objet du volet de l'enquête présenté ici.

2. Résultats

2.1. Caractérisation de la sous-population féminine

Les données descriptives tendent à montrer que les jeunes femmes de niveaux IV et V représentent un public particulièrement fragile dans le processus d'insertion professionnelle.

À partir des indicateurs décrivant le genre, l'entrée dans l'âge adulte, l'origine sociale et le parcours scolaire, nous essayons de savoir s'il existe des déterminants spécifiques de l'appartenance à une des deux classes décrivant une insertion professionnelle difficile en début de vie active.

Les résultats obtenus aux analyses (logit) qui modélisent la probabilité qu'un individu d'appartenir soit à l'une des deux classes qui nous intéressent (« chômage persistant » ou « inactivité ») soit à l'une ou l'autre sont reportés dans le tableau 2.

La partie gauche du tableau 2 indique que le genre est un facteur déterminant de l'appartenance à l'une des deux classes. Être une femme augmente la probabilité d'appartenir à la catégorie « chômage persistant » ou « inactivité ». Dans le même temps, tous les indicateurs de l'entrée dans l'âge adulte sont significatifs et déterminent la trajectoire. Ainsi, être célibataire, avoir des enfants, vivre chez ses parents augmentent la probabilité d'appartenir à l'une des deux classes comparé aux situations inverses. L'origine sociale a un impact limité, même si avoir une mère en activité réduit significativement la probabilité d'appartenir à l'une des deux classes décrivant une insertion difficile par rapport à la situation inverse. Enfin, le parcours scolaire a une influence importante. Ne pas avoir son diplôme, avoir un niveau de formation V ou ne pas avoir suivi un apprentissage augmente la probabilité d'appartenance à l'une des deux catégories, dans chaque cas en comparaison avec la situation opposée.

En détaillant les résultats, il apparaît clairement que les deux catégories n'ont pas les mêmes déterminants. Ainsi, le genre est un déterminant significatif dans l'appartenance à la catégorie « chômage persistant » alors qu'il ne l'est pas pour la catégorie « inactivité ». Les variables liées à l'entrée dans l'âge adulte jouent différemment selon les classes. La situation matrimoniale et la décohabitation sont des facteurs

d'appartenance à la catégorie « chômage persistant » (être célibataire et vivre chez ses parents augmentent la probabilité d'appartenir à cette classe). En revanche, la situation familiale est un élément déterminant de la classe « inactivité ». Avoir des enfants augmente la probabilité de connaître durablement l'inactivité. L'origine sociale n'a pas d'influence sur la classe « inactivité » alors qu'elle en a sur l'appartenance à la classe « chômage persistant ». Avoir une mère active et un père non ouvrier diminue la probabilité d'appartenir à cette classe. Enfin, le parcours scolaire joue différemment selon les deux classes. Le niveau du diplôme et son obtention sont des déterminants de l'appartenance à la classe « chômage persistant » (avoir le niveau IV et être diplômé diminue la probabilité d'appartenir à la classe) alors que, pour la catégorie « inactivité », le niveau du diplôme et l'apprentissage sont les seuls déterminants (avoir le niveau IV et être issu d'une section d'apprentissage diminuent la probabilité d'appartenir à la classe).

Tableau 2

ANALYSES LOGISTIQUES DES PROBABILITÉS D'APPARTENIR À L'UNE DES CATÉGORIES « CHÔMAGE PERSISTANT » ET « INACTIVITÉ » OU À L'UNE OU L'AUTRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES, SCOLAIRES ET DES VARIABLES D'ENTRÉE DANS L'ÂGE ADULTE

		Probabilité d'appartenir à l'une des deux catégories	Probabilité d'appartenir à la catégorie « chômage persistant »	Probabilité d'appartenir à la catégorie « inactivité »
Genre	homme	Réf.	Réf.	Réf.
	femme	+0,29***	+0,4***	ns
Situation matrimoniale	marié	Réf.	Réf.	Réf.
	célibataire	+0,22**	+0,39***	ns
Situation parentale	pas d'enfants	Réf.	Réf.	Réf.
	enfants	+0,27***	ns	+0,35***
Lieu d'habitation	indépendant	Réf.	Réf.	Réf.
	chez les parents	+0,18**	+0,18*	ns
Situation père	chômeur, inactif	Réf.	Réf.	Réf.
	en activité	ns	ns	ns
Situation mère	chômeur, inactif	Réf.	Réf.	Réf.
	en activité	-0,21***	-0,40***	ns
PCS père	ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.
	non ouvrier	ns	-0,17**	ns
PCS mère	employé	Réf.	Réf.	Réf.
	non employé	ns	ns	ns
Être diplômé	oui	Réf.	Réf.	Réf.
	non	+0,24***	+0,36***	ns
Niveau de diplôme	niveau v	Réf.	Réf.	Réf.
	niveau iv	-0,29***	-0,38***	-0,15*
Spécialité de diplôme	tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.
	production	ns	ns	ns
Diplôme par apprentissage	oui	Réf.	Réf.	Réf.
	non	+0,17***	ns	+0,29***

.*** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % , * significatif au seuil de 10 %.

2.2. Parcours, relations avec les institutions et impact de la formation initiale

Le questionnement à l'origine de l'enquête est de nature plus précise que lors du premier volet, ce qui conduit à l'utilisation d'une méthodologie d'enquête plus adaptée à l'analyse approfondie. La méthode choisie est celle des entretiens individuels avec des jeunes femmes qui entrent dans une des deux trajectoires-types « chômage persistant » ou « inactivité ».

2.1.1. Méthodologie d'entretien

Au total, 26 jeunes femmes parmi les 343 jeunes femmes des catégories « **chômage persistant** » et « **inactivité** » ont été interrogées à leur domicile, dans un lieu à proximité ou sur leur lieu de travail. L'échantillonnage a été élaboré de manière à préserver au mieux la répartition géographique dans la région et le niveau de ruralité de l'habitat.

L'entretien était mené par deux enquêteurs. Le canevas d'entretien était utilisé comme cadre général sans réelle contrainte dans l'ordre de présentation des questions et le contenu des questions constituant les différentes sous-parties étaient adaptées. Dans tous les cas, la première partie de l'entretien avait pour

objectif de faire un point sur la situation actuelle de la jeune femme. La partie suivante permettait de revenir sur le parcours depuis la sortie de l'école du point de vue des relations avec l'emploi et les institutions. La troisième partie revenait sur le parcours scolaire. Enfin, la dernière partie abordait les aspects plus personnels par l'évocation de la trajectoire de vie.

2.1.2. Échantillon

Tableau 3

CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES DES 26 JEUNES FEMMES AYANT PARTICIPÉ AU VOLET ENTRETIEN DE L'ENQUÊTE

Situation matrimoniale		Niveau		Trajectoire-type	
Célibataire	76,9 %	IV	23,1 %	Inactivité	61,5 %
Mariée	23,1 %	V	76,9 %	Chômage persistant	38,5 %

Enfants		Diplôme fin		Spécialité de la formation	
Oui	19,2 %	Bac pro	23,1 %	Coiffure	1
Non	80,8 %	BEP	46,2 %	Aide à domicile (mc5)	1
Habitation 65,4 %		CAP	26,9 %	Bioservices	2
Chez les parents	30,8 %	MC	3,8 %	CAP employé comm multiservices	1
Logt perso.	3,8 %	Apprentissage		CAP restaurant (abroge)	1
Autres		Oui	19,2 %	Carrières sanitaires et sociales	1
Profession		Non	80,8 %	Comptabilité	4
		Obtention du diplôme		Maintenance et hygiène des locaux	1
		Oui	51,5 %	Métiers de la comptabilité	2
		Non	39,4 %	Métiers du secrétariat	7
		Ind.	9,1 %	Métiers mode industries connexes	2
				Productions horticoles	1
				Sellerie générale	1
				Exploitation spe. culture sous abri	1
				Total	26

Profession		Du père		De la mère		Spécialité du diplôme	
2	7,7 %	7,7 %	7,7 %	21	7,7 %	21	7,7 %
3	3,8 %	3,8 %	3,8 %	24	7,7 %	24	7,7 %
4	3,8 %	3,8 %	3,8 %	31	26,9 %	31	26,9 %
5	26,9 %	46,2 %	7,7 %	32	26,9 %	32	26,9 %
6	42,3 %	3,8 %	–	33	19,2 %	33	19,2 %
7	3,8 %	–	–	34	11,5 %	34	11,5 %
9	11,5 %	30,8 %					

Situation		Du père		De la mère		Spécialité du diplôme	
En activité	61,5 %	65,4 %	21	7,7 %	21	7,7 %	7,7 %
chômage	11,5 %	11,5 %	24	7,7 %	24	7,7 %	7,7 %
Au foyer	–	15,4 %	31	26,9 %	31	26,9 %	26,9 %
Retraité	7,7 %	3,8 %	32	26,9 %	32	26,9 %	26,9 %
Autres	19,2 %	3,8 %	33	19,2 %	33	19,2 %	19,2 %
			34	11,5 %	34	11,5 %	11,5 %

Notes

Codes professions : 1- Agriculteur exploitant, 2- Artisan, 3- Cadre, 4- Agent de maîtrise-technicien, 5- Employé, 6- Ouvrier; 7 et 9- Autres.

Codes spécialité du diplôme : 21- Agriculture, pêche, forêt et espaces verts ; 24- Matériaux souples ; 31- Échanges et gestion ; 32 - Communication et information ; 33- Services aux personnes ; 34- Services à la collectivité.

Les caractéristiques principales des jeunes femmes de notre échantillon sont présentées dans le tableau 3. La majorité des jeunes femmes interrogées sont : célibataires, sans enfant (entre 70 et 80 %), encore chez leurs parents, de formation niveau V (plus de 75 %), n'ont pas fait leurs études par apprentissage (près de 80 %) et sont titulaires d'un BEP (entre 20 et 25 % des diplômées ont un CAP ou un bac pro). Concernant la spécialité de formation, plus de 80 % des jeunes femmes ont suivi une formation dans le secteur 3 (domaines technico-professionnels des services). La répartition entre les catégories « échanges et gestion », « communication et information » et les « services aux personnes » est homogène (entre 21 et 28 %) alors que moins de 10 % des jeunes filles ont été formées pour les métiers des services à la collectivité. Les autres formations sont plutôt marginales.

2.1.3. Plan d'analyses descriptives

- **Préciser l'évolution de la situation des jeunes femmes** depuis la fin du premier volet. Dans quelle mesure les trajectoires d'insertion problématiques se pérennisent ? Quelles sont, à long terme, les répercussions d'une insertion professionnelle difficile à l'origine ?
- **Donner des éléments de diagnostic** à partir des rapports entre les jeunes femmes concernées et les institutions, et préciser les points de ruptures s'ils existent. Quelle est la fréquence et la qualité perçue des

contacts avec le service public de l'emploi et les institutions de manière générale ? Quels sont les services qui, selon les jeunes femmes interrogées, manquent ?

- Procéder à un **retour sur le parcours des jeunes femmes** depuis la sortie de l'école (parcours déjà précisé pour les trois premières années dans le calendrier rétrospectif du premier volet) en y ajoutant les éléments inhérents aux possibilités qu'offre la méthodologie d'entretien.
- **Évaluer l'impact de la formation initiale** sur la spécificité des parcours d'insertion. Existe-t-il des formations qui tendent à rendre les trajectoires d'insertion plus difficiles pour les jeunes femmes ? Quel rôle tient l'orientation initiale ? Peut-on considérer que certaines jeunes femmes ont été victimes d'une erreur d'orientation ? Si tel est le cas, quelles ont été les conséquences et la responsabilité des acteurs impliqués (y compris des jeunes femmes elles-mêmes) ?

Dans les sections qui suivent, nous allons présenter des cas qui illustrent des « situations prototypiques » et des tendances descriptives.

2.1.4. Capturer la complexité d'un Parcours

Entre apparences et réalité...

Les parcours d'une partie significative des jeunes femmes de notre échantillon se caractérisent par des difficultés importantes dans le parcours d'insertion (longues périodes de chômage ou d'inactivité) sans entraîner de graves difficultés dans la vie quotidienne. C'est le cas par exemple de SG2 :

Chronologie :	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
SG2	CAP horticulture	recherche d'emploi		congé parental	congé parental / CDI TP f. de ménage	CDI sécuritas
	grossesse	vit à étampes avec père	grossesse		déménagement à Lumeau, locataire, vie maritale avec le père de ses enfants	
	relation limitée avec anpe (3-4 rdv en 3 ans) et plus importante avec ML / assedic					

SG2 a été plus de 4 ans, soit inactive soit en recherche d'emploi, avant d'être embauchée en CDI au cours de l'année 2006. Tout au long de ce parcours, SG2 déclare ne pas avoir connu de réelles difficultés du fait de la stabilité de sa vie maritale, de revenus suffisants pour le foyer et d'une volonté de poursuivre elle-même l'éducation de ses enfants. Malgré tout, SG2 n'a, à aucun moment, perdu la motivation de poursuivre une carrière professionnelle.

Des difficultés accumulées...

Les parcours problématiques restent majoritaires dans notre échantillon. Pour beaucoup de jeunes femmes, les difficultés sont présentes dans le parcours d'insertion professionnelle et dans le parcours de vie. La jeune femme EP est une illustration de ce type de parcours.

Chronologie :	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
EP	BEP	Inactivité / 3 petits boulots de courte durée CDD à la poste, à l'hôpital et en maison de retraite			CDI aide à domicile	RE
	avortement	dépression. Quitte la région pour suivre ses petits amis	naissance	Revient dans le Loiret suite à la naissance de son fils	s'installe avec son nouvel ami qui n'est pas le père	grossesse
	API puis Rmi			Relation limitée avec anpe. Un seul rdv en ML		

EP a connu d'importantes difficultés puisque son parcours d'insertion débute par une période de plus de trois ans sans emploi stable. Comme le montre les éléments reportés en deuxième ligne du chronogramme, cette trajectoire se combine avec de grandes difficultés dans la trajectoire de vie. Toutefois, à l'image d'autres jeunes femmes de notre échantillon, EP semble avoir trouvé des éléments de stabilisation dans son parcours de vie en concrétisant une vie de couple (stabilité toutefois très récente avant l'entretien).

Que retenir de l'analyse descriptive de l'imbrication des parcours de vie et d'insertion :

- chaque trajectoire d'insertion se déroule dans un contexte spécifique. Le plus souvent, **on peut parler d'interaction, plus que d'imbrication**, entre le contexte de vie et les éléments objectifs du parcours d'insertion professionnelle.
- la simple observation de **synchronies temporelles** entre des événements **ne permet pas d'inférer des liens de causalité** précis. Seule une analyse du contenu du discours peut dans certains cas éclairer ces liens.
- la **spécificité des parcours** pose la question de la généralisation des résultats. Les données ne se prêtent que difficilement à l'inférence statistique et l'abord descriptif est à la fois nécessaire et suffisant.

2.1.5. Relations avec les institutions

Dans quelle mesure le service public de l'emploi remplit son rôle d'aide à l'insertion professionnelle ? Les missions locales ont-elles un rôle particulier ? Quels sont les problèmes désignés par les jeunes femmes interrogées ? Quelles autres institutions jouent un rôle ? Toutes ces questions sont abordées dans les entretiens.

Des services le plus souvent efficaces...

La jeune femme MS (cf. chronogramme ci-dessous) est une illustration de l'utilisation appropriée des organismes du service public de l'emploi, services jugés de manière positive par la plupart des jeunes femmes.

Chronologie :	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
MS	CAP pâtisserie	Recherche d'emploi et 2 cdd (fleurs et La poste)		CDI venduse démission pour harcèlement	Recherche d'emploi	CDI ouvrière pâtisserie
		relations avec anpe et ML / assedic			période de vie maritale avec le conjoint actuel	
					relations avec anpe et ML / assedic	

Comme l'indique le chronogramme, MS a connu deux périodes de recherche active d'emploi qui couvrent au total plus de trois ans et demi. Au cours de ces deux périodes, MS a quotidiennement sollicité les services de la mission locale pour rechercher un emploi (notamment via internet). Elle était reçue régulièrement par un conseiller. Dans tous les cas, MS se déclare entièrement satisfaite des services proposés par toutes les institutions, même si au final ce n'est pas par ce biais qu'elle a pu retrouver un emploi en CDI (emploi trouvé par l'intermédiaire d'une relation personnelle).

Des services jugés superflus ou moins efficaces...

Une minorité de jeunes femmes ont connu des relations délicates avec les institutions mais pour des raisons souvent liées à des éléments endogènes (timidité, instabilité...) ou indépendants du service public de l'emploi. La jeune femme EB2 illustre un cas de relations problématiques avec les institutions en grande partie pour des raisons endogènes.

Chronologie :	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année	
EB2	CAP coiffure	Formation coiffure	cdd formation	CES dans collège	RE = pas de recherche active	Formation poissonnerie OEG	RE / intérim
		"harcèlement"	vit chez grandmère		vit en location avec un conjoint actuellement		
		mauvaises relations avec les institutions		ASSEDIC	relations avec ML ET ANPE pas bonnes		RM - association intermédiaire

EB2 est depuis 2001 en contact régulier avec un grand nombre d'institutions. Malgré ces contacts répétés et fréquents, et surtout malgré le fait que EB2 est en permanence demandeuse de services, sa satisfaction n'est que relative voire très mauvaise la plupart du temps. Tout indique dans l'entretien que l'instabilité que connaît EB2 dans ses rapports avec les institutions a des origines complexes et en grande partie endogènes et liées à sa personnalité en apparence relativement instable.

Lorsque l'urgence est la priorité...

Parmi les 26 de notre échantillon, deux jeunes femmes en grande difficulté ont des contacts limités avec le service public de l'emploi mais réguliers avec les institutions d'aide d'urgence. La jeune femme CD est l'une d'entre elle.

Chronologie :	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
CD	CAP sellerie	Recherche d'emploi				
		vit chez sa mère - pbs psychologiques - dépression - quitte de temps en temps le foyer - victime de violence				
		Relations importantes avec ANPE, mission locale, association d'insertion, CMP, assistantes sociales, associations caritatives, 115				
						la vécu en foyer

CD entretient des relations avec de nombreuses institutions, particulièrement les services médico-sociaux (assistantes sociales et centre d'aide médico-psychologique) et des associations caritatives. Compte tenu de l'urgence récurrente de la situation de CD, les aides les plus significatives n'ont pas été le fruit du travail des institutions du service public de l'emploi mais plutôt des institutions caritatives et des services médico-sociaux. C'est d'ailleurs des bénévoles du secours catholique qui l'ont poussé à reprendre, a priori peu de temps après la date de l'entretien, une formation dans le domaine de l'hygiène.

Que retenir dans l'analyse des rapports avec les institutions :

- **les missions locales sont mises en avant par la plupart des jeunes femmes** comme des institutions qui s'impliquent réellement dans l'aide à l'insertion. La mission locale est souvent perçue comme une sorte de « guichet unique » d'aide à l'insertion ou au retour à l'emploi ;
- **la complexité administrative de la triade service public de l'emploi/entreprise/demandeur d'emploi** est soulignée dans de nombreux cas ;
- certaines situations, peu fréquentes dans notre échantillon, **nécessitent l'intervention de structures médico-sociales dans l'urgence**. Dans ce cadre spécifique, le service public de l'emploi n'a qu'un rôle « secondaire ».

2.1.6. Impact de la formation initiale

Comme indiqué dans le tableau 2, près de 80 % des jeunes femmes de l'échantillon sont issues des formations tertiaires. Cet état de fait a des conséquences importantes sur la potentialité de la valorisation de la formation sur le marché du travail. En effet, les métiers du secrétariat, de la comptabilité ou encore des services (à la personne ou collectifs) sont perçus comme « bouchés » et les jeunes femmes sont sous-qualifiées pour des emplois qui nécessitent souvent une formation supérieure (BTS).

Qu'elles soient diplômées ou pas, de nombreuses jeunes femmes de notre échantillon ont :

- en grande partie abandonné l'idée de trouver un emploi dans leur spécialité de formation. Cet élément est en grande partie lié à leur sous-qualification dans le domaine des services et à l'appétence de ces secteurs en personnels hautement qualifiés ;
- intériorisé, à tort ou à raison, les lacunes dans leur parcours de formation au point d'abandonner toute ambition de poursuivre ou reprendre leurs études ;
- été contraintes dans leur orientation initiale : contraintes exogènes (lacunes dans les opportunités de formation sur le bassin local, limites dans leur mobilité faute de moyens suffisants...) et contraintes endogènes (manque de goût pour les études, manque de motivation).

2.1.7. Synthèse

La description précise des parcours des jeunes femmes montre que l'approche multidimensionnelle est indispensable pour mieux comprendre les éléments qui participent à la détermination d'une trajectoire d'insertion professionnelle. Tout indique qu'une situation donnée ne peut être abordée en se limitant aux éléments objectifs (domaine de formation, milieu social...). Le plus souvent, les éléments de chaque dimension ont un rôle significatif : contexte de vie, relations avec les institutions, domaine ou niveau de la formation, relations avec le monde entrepreneurial.

Même si une trajectoire est unique, il est possible de dégager des similitudes et de regrouper les individus dans des catégories grossières. Pour ce qui concerne l'impact de la formation initiale, les éléments sont plus objectifs, et les tendances assez marquées.

2.2. Analyses des correspondances multiples : trois itinéraires de jeunes femmes en difficulté d'insertion

Même si les descriptions des parcours sont informatives, il est très difficile pour le lecteur de visualiser l'articulation entre les éléments évoqués. C'est pourquoi nous avons soumis les données issues des entretiens à une analyse des correspondances multiples. Ces analyses statistiques permettent de rendre lisible graphiquement l'articulation entre différentes variables et de positionner les individus par rapport à ces variables dans un plan structuré par deux axes explicatifs. Cette analyse à un objectif descriptif et permet de regrouper les individus par rapport à un faisceau de déterminants sans établir de liens de causalité objectifs.

2.2.1. Les variables du modèle d'analyse

Le premier groupe de variables doit nous permettre de synthétiser le **vécu professionnel** pendant les cinq premières années de la vie active. Nous avons donc sélectionné des variables qui faisaient référence à des périodes d'instabilité liée à l'inactivité, au chômage ou à la formation, et à des périodes de stabilité d'emploi. Nous avons également retenu la situation à la date de l'enquête, soit cinq ans après la sortie du

système éducatif. Enfin, la prise en compte des démarches entreprises pour trouver un emploi s'est faite à travers la variable sur les relations nouées par les jeunes femmes avec les institutions liées à l'emploi.

- CDI (CDI vs NCDI) : la jeune femme a-t-elle eu accès à un CDI pendant les 5 premières années de vie active ?
- Chômage de longue durée (CLD vs PASCLD) : la jeune femme a-t-elle connu une période de chômage de longue durée ? Nous considérerons comme chômage de longue durée une période supérieure ou égale à deux ans sur les cinq années.
- Inactivité de longue durée (ILD vs PASILD) : la jeune femme a-t-elle connu une période de longue inactivité ? Cette variable est calculée sur une période supérieure ou égale à deux ans sur les cinq années.
- Emploi au bout de 5 ans (EMP_5ans vs NEMP_5ANS) : la jeune femme est-elle en emploi à la date de l'enquête ?
- Reprise d'études ou de formation (REP_ETUDE vs NREP_ETUDE) : la jeune femme a-t-elle repris ses études au cours des cinq années ? Par reprise d'études ou de formation, nous entendons toute période de formation qualifiante ou diplômante qu'elle a validée ou non. Les remises à niveau, les formations dans des entreprises intermédiaires ne sont pas prises en compte.
- Les relations régulières avec les institutions liées à l'emploi (RELREG vs NRELREG) : la jeune femme a-t-elle eu des contacts réguliers avec l'ANPE et/ou la mission locale ? Nous considérons que les jeunes femmes qui ont eu plusieurs contacts avec ces institutions pendant leur période de chômage ou d'inactivité ont eu des contacts réguliers. Un seul entretien n'est pas suffisant.

Le deuxième groupe de variables a pour objectif de capturer le **parcours scolaire** de la jeune femme. Le but est de savoir si la jeune femme est en situation d'échec ou de réussite scolaire et de comprendre comment s'est déroulée l'orientation.

- Le niveau de diplôme (NIVEAU vs NNIVEAU) : la jeune femme a-t-elle un niveau IV (baccalauréat professionnel) ?
- Le diplôme (DIPLOME vs NDIPLOME) : la jeune femme a-t-elle obtenu le diplôme dans lequel elle était inscrite avant sa sortie du système scolaire ?
- L'orientation choisie (ORIENT_CHOIX vs NORIENT_CHOIX) : nous avons demandé à l'ensemble des interrogées si elles avaient choisi leur orientation.

Le troisième groupe de variables concerne la **situation sociale et psychologique** de la jeune femme. Les deux premières variables sont en relation avec la situation familiale : est-elle entrée dans l'âge adulte, a-t-elle fondé une famille ? Les deux autres variables interrogent davantage les problèmes liés aux accidents de vie, notamment le décès d'un parent ou encore des problèmes d'ordre psychologique.

- Décohabitation (DECOHAB vs NDECOHAB) : la jeune femme a-t-elle quitté le foyer parental ?
- Enfant (ENFANT vs NENFANT) : la jeune femme a-t-elle des enfants ?
- Fragilités psychologiques (PSY vs PASPSY) : la jeune femme a-t-elle subi ou subit-elle des violences physiques ou psychologiques, une dépression, un handicap, une timidité excessive ?
- Décès d'un des parents (MORT vs PASMORT) : la jeune femme a-t-elle un de ces parents décédés ?

Le quatrième groupe de variables fait référence à **l'environnement facilitant l'insertion** professionnelle à savoir la possession d'un permis de conduire et l'environnement de vie.

- Le permis de conduire (PERMIS vs NPERMIS) : la jeune fille possède-t-elle le permis de conduire ?
- Environnement urbain (URBAIN vs RURAL) : la jeune fille vit-elle dans un environnement urbain ?

Chaque variable est binaire (oui/non). Nous avons procédé à une analyse des correspondances multiples (ACM) sur un modèle d'analyse qui comprend l'ensemble des variables susmentionnées.

2.2.2. Résultats

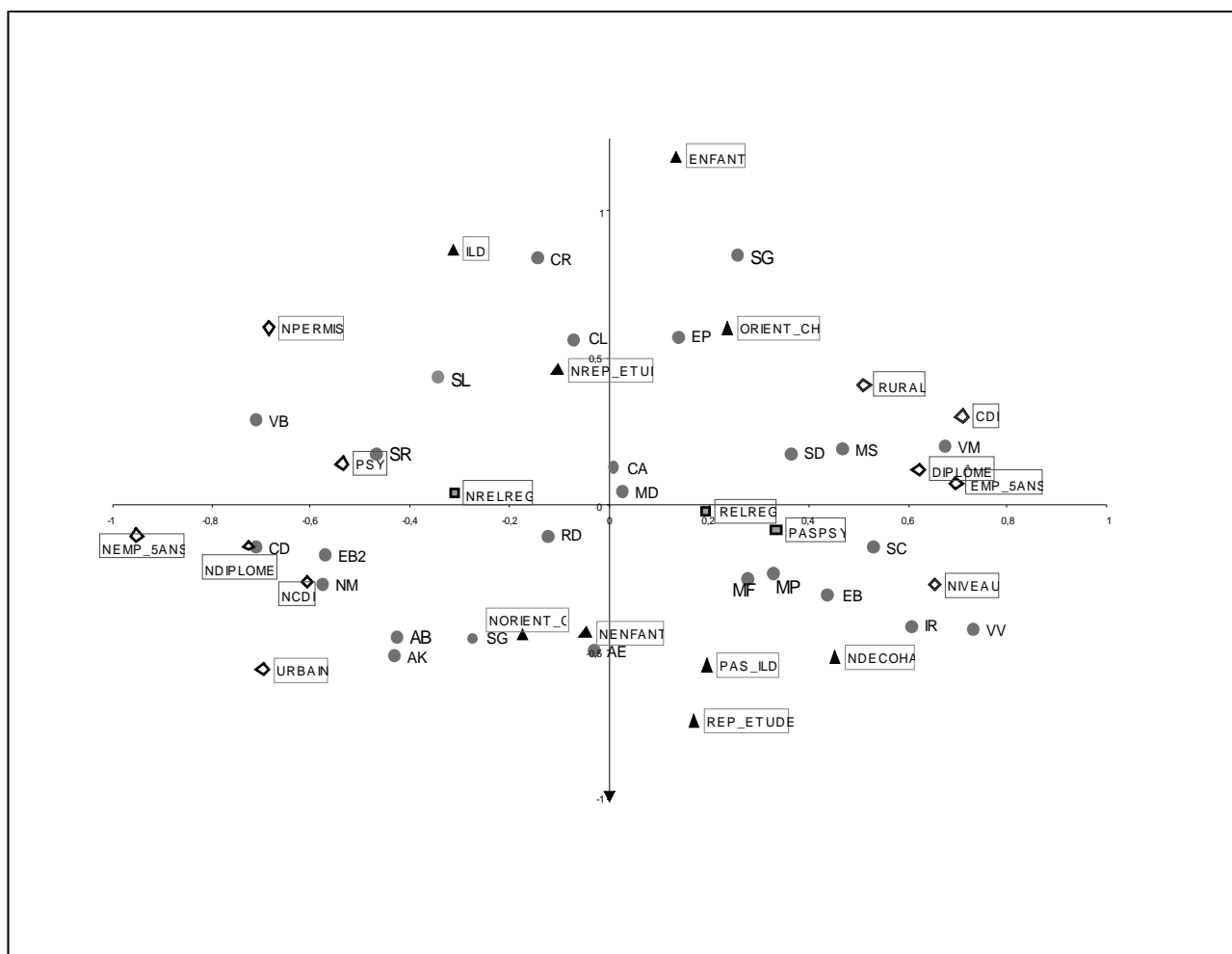
Les positions des variables dans le plan délimité par les deux axes principaux sont reportées dans la figure 1¹.

La première dimension (axe) est représentée sur l'axe horizontal. Les modalités qui contribuent de manière significative à cet axe sont représentées dans le plan sous forme de **losanges**. Le contenu des modalités qui contribuent à cet axe montre qu'il oppose l'insertion professionnelle et la réussite scolaire (vers la gauche) à l'isolement professionnel et l'échec scolaire (vers la droite) : il s'agit de l'axe « **parcours scolaire-insertion** ».

La deuxième dimension (axe vertical sur la Figure 1) oppose la fondation d'une famille et l'inactivité sans reprise d'études (partie supérieure) à la vie chez les parents et l'absence d'inactivité avec reprise d'études (partie inférieure). Les modalités significatives sont représentées par des **triangles**. Il s'agit de l'axe « **vie familiale-inactivité** ».

Ces dimensions permettent de distinguer trois groupes clairement délimités sur la Figure 1.

Figure 1
ANALYSE DES CORRESPONDANCES MULTIPLES, REPRÉSENTATION DES DEUX AXES PRINCIPAUX ET POSITIONS DES MODALITÉS ET DES INDIVIDUS PAR RAPPORT À CES AXES



¹ Pour simplifier la représentation graphique, certaines modalités non significatives ont été enlevées elles sont normalement représentées par des rectangles sur la Figure 1.

- Groupe « de l'exclusion professionnelle à l'exclusion sociale » (cercle à gauche sur la figure 1)

Les jeunes femmes qui composent ce groupe sont dans une situation difficile. Voici ce qui caractérise ce groupe :

- les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées en tout début de vie active se confirment ;
- ces jeunes femmes ont en commun un parcours scolaire inachevé de niveau V ;
- elles connaissent ou ont connu : du chômage et/ou de l'inactivité de longue durée et/ou connaissent un parcours instable (alternance entre reprise de formation, chômage, emplois précaires...);
- elles ont une situation familiale plutôt instable et un parcours de vie problématique (événements dramatiques, violence, dépression...);
- elles sollicitent régulièrement les institutions.

À l'écoute de leurs histoires de vie, le basculement de l'exclusion professionnelle à l'exclusion sociale est un des devenir possibles pour une majorité d'entre elles.

- Groupe « de la stabilisation professionnelle à la stabilisation familiale » (patatoïde à droite sur la figure 1)

Ce groupe est opposé au groupe précédent par rapport à l'axe principal. Les jeunes femmes qui constituent ce groupe ont réussi à se sortir de l'instabilité professionnelle dans laquelle elles étaient à la sortie du système scolaire.

Elles ont en commun :

- d'être davantage diplômées que le groupe précédent ;
- d'avoir un niveau de qualification plus élevé ;
- elles sont toutes en emploi à la date de l'enquête et ont très majoritairement un CDI.

Ces jeunes femmes ont en priorité recherché la stabilité professionnelle avant la stabilité familiale.

- Groupe « Stabilisation familiale et précarité professionnelle » (cercle en position centrale sur la figure 1)

Les jeunes femmes de ce groupe ont la particularité :

- d'avoir fondé une famille et/ou de vivre en couple ;
- d'avoir toutes quitté le domicile parental ;
- une seule a un niveau de qualification IV et seule une moitié a validé un diplôme à la sortie de l'école ;
- une très nette majorité a connu une longue période d'inactivité, le plus souvent d'au moins deux ans, la moitié pour élever un enfant ;
- une majorité d'entre elles connaît actuellement l'emploi.

Lorsque nous interrogeons ces jeunes femmes, il semble qu'une partie d'entre elles bascule vers une insertion professionnelle de qualité. En revanche, certaines pourraient facilement entrer dans l'exclusion professionnelle si un emploi stable n'est pas trouvé rapidement.

2.2.3. Discussion

Délimiter les parcours d'insertion professionnelle des jeunes et en circonscrire les déterminants principaux sont les objectifs de l'enquête Insertion des jeunes de la filière de formation professionnelle en région Centre. Le volet entretien avait pour objectif de préciser les caractéristiques d'un sous-échantillon apparaissant particulièrement fragile à l'issue du premier volet (trajectoires-types « chômage persistant » et « inactivité »). Approfondir l'analyse nécessite l'utilisation d'une méthodologie d'enquête qui permet de mieux cerner le contexte qui conduit certains individus vers une trajectoire difficile. La méthodologie de l'entretien individuel non décontextualisé apparaît comme la méthode la mieux adaptée pour mener à bien cet objectif. Nous avons utilisé deux approches analytiques à partir des entretiens. Ces analyses apportent des réponses, au moins partielles, au questionnement qui concerne la spécificité de la population des jeunes femmes peu (ou pas) qualifiées :

Premièrement, l'article présente une analyse des entretiens qui vise à déterminer les éléments à prendre en compte sur trois dimensions : le parcours de vie (événements marquants, problèmes psychologiques...) le parcours d'insertion professionnelle (emplois, périodes de chômage ou d'inactivité...) et les relations avec les institutions (notamment le service public de l'emploi...). Ces trois dimensions sont évoquées par le biais d'une description détaillée des monographies en regroupant ces monographies en situations prototypiques.

*Les réponses que donne cette analyse vont au-delà de la mise en avant de tendances et de déterminants dans la fragilisation d'un parcours d'insertion. La description des monographies montre qu'il est nécessaire de prendre en considération l'ensemble des dimensions pour caractériser une situation. Parfois les éléments associés au parcours de vie apparaissent à la fois comme cause et conséquence d'un parcours d'insertion professionnelle délicat et/ou des relations difficiles avec les institutions. Cette ambiguïté tend à montrer qu'un parcours se constitue à partir d'éléments exogènes aisément mesurables (niveau de formation, origines sociales, problèmes de santé...) ou peu mesurables (lieu de vie, contexte familiale, conditions de vie...) et d'éléments endogènes (personnalité, motivation...). Ces éléments sont d'appréhension complexe pour le chercheur, leurs effets ne sont pas **cumulatifs** dans un cadre **déterministe** mais **interactifs** sur un **continuum**. En d'autres termes, nos analyses soulignent le rôle du contexte général de vie en **synergie interactive** avec les éléments « socio-économico-éducatifs » plus objectifs. Il est possible de parler de parcours **émergeant** dans un environnement spécifique, c'est ce qui les rend idiosyncrasiques et presque insaisissables par la simple mesure objective. Enfin, les résultats montrent que les relations avec les institutions sont très majoritairement bien évaluées par les jeunes femmes interrogées.*

Deuxièmement, l'article présente des analyses dont le but est de préciser les déterminants **objectifs** qui impactent les risques de basculement vers un parcours d'insertion difficile et une situation de vie globalement instable ou au contraire qui conduisent à une stabilisation familiale et vers l'emploi. Cette approche doit aussi permettre de regrouper certaines jeunes femmes en fonction de ces éléments.

*L'analyse conduite dans cette partie tente de délimiter l'impact des caractéristiques mesurables sur le basculement vers un parcours spécifique. La réponse apportée par l'analyse des correspondances multiples s'articule autour de deux axes (ou dimensions) explicatifs, l'axe « **parcours scolaire-insertion** » et l'axe « **vie familiale-inactivité** ». Certaines modalités des variables prises en compte dans l'analyse ont une influence significative sur le positionnement autour des axes explicatifs. Ces modalités sont principalement liées à l'emploi (CDI ou non, période d'inactivité prolongée ou non...), la situation familiale (enfant, situation maritale, autonomie...), l'habitat (urbain ou rural), au fait d'avoir connu des problèmes d'ordre psychologique ou encore aux variables liées à la formation (reprise d'études, être diplômé ou pas). La projection des individus autour des mêmes axes explicatifs montre que toutes ces caractéristiques sont spécifiques à certains groupes de jeunes femmes. Trois groupes (ou sous-catégories) de jeunes femmes se dégagent : deux groupes en difficulté du point de vue de l'insertion professionnelle, le groupe « **de l'exclusion professionnelle à l'exclusion sociale** » et le groupe « **stabilisation familiale et précarité professionnelle** » et un groupe constitué de jeunes femmes dont les parcours se sont stabilisés après cinq ans, le groupe « **de la stabilisation professionnelle à la stabilisation familiale** ».*

Sans surprise, les jeunes femmes issues des trajectoires types « chômage persistant » et « inactivité » du premier volet de l'enquête constituent une sous-population très hétérogène. Nos données permettent de tirer quelques enseignements par rapport à l'équilibre entre déterminants endogènes et exogènes dans le basculement vers une trajectoire d'insertion difficile. Des éléments de la personnalité ont un impact déterminant pour certaines jeunes femmes, pour d'autres, un ou plusieurs événement(s) dramatique(s) a (ont) été à l'origine d'une rupture dans la trajectoire et enfin, pour d'autres encore c'est dans un contexte global stabilisant ou non qu'il faut chercher les déterminants potentiels. Il est évident que la capture de ces éléments n'est pas aisée, mais il n'en demeure pas moins que leur impact est significatif voir quasi exclusif pour certaines jeunes femmes. Quelles réponses doivent avoir les acteurs du service public face à ces caractéristiques individuelles ? La réponse est évidemment complexe et nécessairement parcellaire. L'hétérogénéité de la population est telle que prendre des dispositions spécifiques pour répondre, ne serait-ce qu'en partie, aux problèmes rencontrés par les jeunes femmes ne serait pas adapté à tous les cas. Par ailleurs, nos entretiens montrent que les institutions d'aides à l'insertion sont présentes sur le terrain et font un travail jugé efficace par la plupart des jeunes femmes interrogées. Les missions locales sont particulièrement mises en avant et de nombreuses jeunes femmes insistent sur l'importance de l'aide et du soutien qu'apportent les conseillers, y compris sur les aspects les plus individuels. Même si nos données

montrent que l'ANPE ne semble pas avoir de réponses adaptées dans tous les cas, les missions locales ont une position de substitut efficace.

À quelques exceptions près, les jeunes femmes bénéficient d'un encadrement institutionnel important, non seulement par l'intermédiaire du service public de l'emploi, mais aussi de la part d'assistantes sociales (jugées efficaces lorsqu'elles sont sollicitées) ou encore d'associations d'aides à l'insertion. Néanmoins, même si rien ne montre que des dispositions prises par rapport aux institutions auraient un impact sur la situation des jeunes femmes, rien ne prouve l'inverse. Une individualisation plus marquée des rapports avec les conseillers de l'ANPE peut représenter une évolution positive, mais nécessite du temps, et donc des conseillers en nombre. Dans ce cadre, les missions locales pourraient adopter une posture exclusivement destinée à l'encadrement social et/ou psychologique des jeunes. Un autre aspect transparaît dans les entretiens, c'est la problématique du nombre d'interlocuteurs institutionnels auxquels les individus doivent faire face. La complexité administrative conduit certaines jeunes femmes à censurer d'elles-mêmes certaines institutions (ANPE et Assedic notamment) pour se contenter de l'institution la plus proche qui est souvent la mission locale.

Au-delà de dispositions spécifiques destinées à un public particulier, tout indique que le plus efficace dans l'optimisation du fonctionnement de la triade individu/institution/marché du travail serait des **réformes structurelles en vue d'individualiser les rapports et simplifier l'interface administrative**.

Certains éléments liés à une spécificité territoriale ressortent des entretiens². En effet, dans de nombreux cas, les jeunes femmes ont connu des périodes de travail en intérim ou en CDD (qu'elles connaissent encore pour certaines). Ces contrats sont particulièrement usités dans le secteur logistique, secteur très important dans de nombreux bassins d'emploi de la région Centre. La flexibilité dans ce secteur est telle que certaines entreprises intègrent dans leurs locaux une agence d'intérim exclusivement destinée à la gestion du personnel intérimaire local. Ces emplois non qualifiés et potentiellement féminisés représentent pour certaines des jeunes femmes interrogées la seule possibilité d'emploi sur le bassin local. À défaut d'une qualification suffisante dans le secteur tertiaire, de nombreuses jeunes femmes se tournent vers la manutention, ce qui est évidemment source d'insatisfaction tant au niveau de la correspondance entre l'emploi et la formation qu'au niveau des perspectives d'emploi stable et d'évolution.

La problématique que nous venons d'évoquer rejoint en partie celle que nous avons régulièrement soulignée : l'orientation massive des jeunes femmes vers des formations tertiaires. Ces formations sont peu reconnues sur le marché du travail au niveau V comme au niveau IV. Dans beaucoup de cas, l'orientation vers un CAP ou un BEP secrétariat, comptabilité ou gestion (...) s'est réalisée « par défaut » et parfois sans réelle volonté de la part de la jeune femme de faire appel à une aide pour l'orientation³. L'orientation initiale vers des spécialités où la concurrence des diplômés du supérieur est forte peut avoir plusieurs origines :

- des lacunes dans l'information sur le taux d'insertion des titulaires d'un BEP ou d'un baccalauréat professionnel dans ce secteur (être informé dissuaderait sans doute certaines jeunes femmes qui ne veulent pas poursuivre des études et les conduirait à choisir une autre voie) ;
- la féminisation des filières tertiaires alors que les formations pour les métiers de l'industrie, du bâtiment sont surtout masculines (...).

Dans ces deux cas de figure, c'est un défaut d'information qui semble impacter l'orientation de certaines jeunes femmes.

Cette enquête illustre parfaitement la notion d'imbrication entre la trajectoire de vie et le parcours d'insertion professionnelle. Les éléments de l'histoire de vie sont plutôt déterminants dans les ruptures et le contexte socio-éducatif plutôt déterminants dans l'orientation à long terme du parcours d'insertion. Même s'il est possible de dégager certaines tendances générales qui caractérisent les jeunes femmes en difficulté (milieu modeste, instabilité de l'histoire de vie...) ces éléments ont une portée explicative limitée lorsque nous considérons leur contenu (contenu éminemment idiosyncrasique). Par contre, tout semble indiquer que les mécanismes sous-jacents sont similaires : présence de ruptures dans le parcours de vie, faible goût pour les études, orientation scolaire et professionnelle inactive (non choisie et par dépit), interdépendance entre stabilisation affective et insertion. Sur ce dernier point, la stabilité affective avec un conjoint et/ou la naissance d'un enfant sont des éléments stabilisateurs qui, sans systématiquement conduire à une insertion

² Par volonté de simplification, ces éléments n'ont pas été évoqués directement dans nos analyses.

³ Dans d'autres cas l'orientation vers ces formations a été choisie. D'en d'autres cas encore les jeunes femmes ont fait appel à un conseiller d'orientation.

professionnelle de qualité, améliorent significativement les conditions de vie. Réciproquement, les jeunes femmes les plus en difficulté dans notre échantillon sont soit célibataires soit en grande instabilité affective. Ces éléments sont certainement à prendre en compte lorsqu'une étude sur l'effet du genre est menée. Considérer les conditions de vie et les choix de vie comme mesures complémentaires à l'évaluation de la qualité de l'insertion professionnelle apparaît comme nécessaire dans de nombreux cas.

Bibliographie

Benarrosh Y. (2003), « Les trappes à inactivité : chômage volontaire ou chômage de résistance ? », *Travail et emploi*, n° 95, juillet, pp. 73-85.

Bloch F., Buisson M. et Mermet J.-C. (1991), « Filiations, obligations familiales, continuité et discontinuité conjugales », in B. Brawin-Legros et J. Kellerhals, *Relations intergénérationnelles : parenté, transmission, mémoire*, Université de Genève, département de sociologie, et Université de Liège.

Challier M.-C. (1987), « Inactivité et chômage caché », *Économies et Sociétés*, tome XXI, n°11, novembre, pp. 83-100.

Dubois-Dunilac N., Macaire S. et Timoteo J. (2007), *Les jeunes femmes faiblement qualifiées en région Centre, Parcours d'une population fragile*, rapport de recherche, février, <http://www.univ-orleans.fr/leo/teos>.

Fouquet A. et Rack C. (1999), « Les femmes et les politiques de l'emploi », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 2, novembre.

Macaire S. et Timoteo J. (2005), *Quatre ans après leur sortie de formation professionnelle, quelle est la situation des jeunes en région Centre ?*, rapport de recherche, décembre 2005, <http://www.univ-orleans.fr/leo/teos>.

Milewski F. et alii. (2005), *Les inégalités entre les hommes et les femmes : les facteurs de précarité*, Paris, La Documentation française.

Zajdela H. (2001), « Faut-il avoir peur des trappes à chômage ? », *Revue du M.A.U.S.S.*, n° 18, 2^e semestre.

**Du chômage à l'emploi : quel accompagnement ?
Quelles sécurités ?**

L'accompagnement des chômeurs : quelle sécurisation des parcours ?

*Sophie Divay et Pauline Domingo**

La question de la sécurisation des parcours est prépondérante car elle rappelle à quel point nombre de personnes sont quotidiennement confrontées à l'insécurité sociale liée à divers risques (maladie, accidents, vieillesse, paupérisation, etc.) contre lesquels elles ne peuvent pas/plus se prémunir. On s'intéressera ici plus particulièrement au risque du chômage qui peut occasionner une rupture brusque et traumatisante, par exemple lors d'un licenciement, ou enfermer progressivement l'individu dans un état irréversible de chômage de (très) longue durée.

Des propositions de réponses, qui s'inspirent d'expériences de pays nordiques, sont apportées. Ainsi en est-il, par exemple, du modèle des marchés transitionnels : « *Un principe simple en constitue la base : créer et donner un ensemble de nouveaux droits aux travailleurs et aux citoyens. Ces droits doivent être systématiquement organisés, pour être exercés par tous. Ils doivent permettre de choisir son entreprise et sa profession, de construire des carrières voulues, de concilier vie professionnelle et vie personnelle, de faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes, et de développer, si elles sont souhaitées, les activités bénévoles ou militantes* » (Gazier 2003, p. 17). En attendant que n'advienne une telle réalité source de liberté dont sont encore privées tant de personnes vulnérables, précaires, menacées ou touchées par l'exclusion sociale, il sera fait état ici non pas d'éventuels remèdes ou de réflexions prospectives, mais de dispositifs actuellement en place et spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi ou l'accompagnement des chômeurs¹. Il s'agira de voir en quoi de telles activités de service offrent une forme de sécurisation des parcours aux usagers, en interrogeant plus particulièrement les pratiques des intervenants chargés d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Les données sur lesquelles s'appuiera cet examen proviennent, d'une part, de la publication de travaux déjà menés sur le sujet et, d'autre part, des premiers résultats d'une recherche en cours (voir encadré méthodologique).

Dans un premier temps, sera présenté un rapide rappel des évolutions socioéconomiques qui se sont produites en France ces dernières décennies. Il sera principalement question des différentes orientations des actions d'insertion professionnelle mises en œuvre et qui se déploient aujourd'hui à travers différents dispositifs et mesures dits d'accompagnement. Une deuxième partie sera consacrée à l'analyse des pratiques des professionnels de l'insertion en charge de ces prestations d'accompagnement. En dernier lieu, une attention particulière sera portée à certaines actions de ces intervenants qui tendent à induire un traitement inégalitaire des chômeurs.

* Sophie Divay et Pauline Domingo, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CNRS, Centre d'économie de la Sorbonne, Équipe Matisse, CA-Céreq de Paris, 106-112 boulevard de l'Hôpital, 75013 Paris, sophie.divay@univ-paris1.fr, domingo@univ-paris1.fr

¹ Notre approche s'inscrit dans le troisième axe « les outils de sécurisation des trajectoires » de l'appel à communications de cette journée d'étude

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Cet article s'appuie sur les résultats d'une recherche en cours depuis novembre 2006, financée par la DARES et portant sur « L'accompagnement vers l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi. Elle implique trois équipes : le GREE de l'Université de Nancy 2, le LESSOR de l'Université de Rennes 2 et le Matisse de la Maison des sciences économique rattachée à l'Université de Paris 1.

Cette recherche a pour objectif d'analyser l'accompagnement des chômeurs à partir d'une synthèse raisonnée de la littérature et d'une recherche empirique à caractère monographique portant sur les pratiques d'accompagnement auprès d'une vingtaine d'intermédiaires de l'emploi relevant ou non du service public de l'emploi. Le travail de terrain est mené sur trois sites en France :

Les investigations en région Bretagne (8 terrains)

En Bretagne, les monographies mobilisent trois chercheuses confirmées, ainsi que quelques étudiants de master 2 Administration des territoires et des entreprises, spécialité « Formation et insertion » :

- une agence locale pour l'emploi
- une mission locale
- une maison de l'emploi
- une association d'accompagnement des étudiants
- une bourse maritime
- une entreprise de travail temporaire
- un organisme de formation
- un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (secteur du bâtiment)

Les investigations en région Lorraine (8 terrains)

Pour ce qui est du chantier lorrain, nos forces (quatre chercheurs confirmés, la mobilisation d'étudiants inscrits dans un master 2, spécialité « Métiers de l'insertion par l'activité économique ») permettent de mener des investigations dans huit structures, en privilégiant ce que l'on a désigné comme pratiques innovantes et opérateurs nouveaux de l'accompagnement :

- une maison de l'emploi (comprenant trois structures : ALE, mission locale, Assedic)
- deux entreprises de travail temporaire
- une entreprise d'insertion
- une entreprise de travail temporaire d'insertion
- un organisme de formation
- un nouvel opérateur privé

Les investigations en région parisienne (7 terrains)

En région parisienne, les enquêtes seront réalisées par deux chercheuses du CA-CEREQ de Paris, rattaché au MATISSE :

- deux maisons de l'emploi (une à Paris et une en banlieue parisienne)
- une mission locale d'une banlieue réputée difficile
- une structure d'accompagnement des étudiants
- une entreprise de travail temporaire
- une association spécialisée auprès d'un public de femmes en réinsertion professionnelle
- un organisme public de formation pour adultes

1. De l'insertion professionnelle à la sécurisation des parcours ?

Les évolutions sociales et économiques de ces trente ou quarante dernières années en France ont entre autres été caractérisées par l'affaiblissement des protections sociales, auxquelles permettait d'accéder l'occupation d'un emploi, statut garantissant un ensemble de droits tels que celui à la retraite, à une couverture des accidents et de la maladie ou encore à un salaire minimum. Le chômage de masse prive désormais nombre de chômeurs et de travailleurs précaires de cette propriété sociale (Castel 2003). Mais cette dégradation de la condition salariale ne menace pas seulement les plus vulnérables, elle touche également tous ceux qui ont un emploi et qui risquent de le perdre. Les individus sont ainsi de plus en plus confrontés à l'incertitude, tout en étant de moins en moins soutenus par le collectif.

Les systèmes d'assurance et d'assistance n'ont pas disparu, mais ils véhiculent et imposent désormais le modèle d'une personne idéale qui « doit pouvoir s'adapter aux nouvelles relations d'emploi, gérer ses

transitions du chômage vers l'emploi, mais aussi entre emplois dans les cas de gestion préventive du risque d'exposition au chômage, mobiliser des services aux appellations variées – accueil, information, conseil, accompagnement, orientation... – dans une démarche active de mobilité professionnelle » (Cuntigh, Perez et Personnaz 2006, p. 1)

Cette personne idéale, parce qu'autonome et mobile, n'est donc pas livrée à elle-même. Elle doit savoir recourir à de nombreux dispositifs d'aide qui ont progressivement vu le jour. Deux étapes jalonnent leur mise en place (Mauger 2001). Leur existence a tout d'abord été légitimée à partir des années 1970 par une logique d'insertion ou de réinsertion ciblant en priorité les jeunes en difficulté. Les actions en leur faveur devaient améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi et, ce faisant, pointaient les insuffisances du système scolaire. Cette approche centrée sur des facteurs extérieurs à l'individu est supplantée, à la fin des années 1980 : « *La loi sur le RMI de décembre 1988 marque l'institutionnalisation d'un deuxième âge de l'insertion. [...] Dans un contexte de réhabilitation de l'entreprise et du profit, de conversion du personnel politique au libéralisme économique, le chômage est alors imputé à "l'inemployabilité" des agents, c'est-à-dire aussi à leurs dispositions plus qu'aux décalages entre les titres et les postes* » (Mauger 2001, p. 7).

Les structures spécialisées dans l'insertion professionnelle n'ont cessé de se multiplier et de se développer, notamment parce que les agents du service public de l'emploi font de plus en plus appel à des intervenants extérieurs pour leur déléguer ou confier des prestations anciennes ou nouvelles (Freyssinet 2004). Ces intervenants se répartissent dans quatre types de structures : organismes de formation privés, organismes de formation publics ou parapublics, associations des secteurs social et socioculturel, cabinets et associations de conseil (Chevrier-Fatôme et Simonin 2004).

Cette démultiplication, doublée d'une diversification, des structures et dispositifs d'aide à l'emploi s'est déroulée parallèlement à une réorientation de la politique de l'emploi, affirmée à travers la promulgation de la loi de Cohésion sociale (18 janvier 2005) et la mise en place du PARE PAP² (1^{er} juillet 2001) qui mettent l'accent sur le « retour à l'emploi » et sur l'activation des chômeurs, suivant ainsi les priorités définies au niveau européen, notamment à partir du sommet du Luxembourg de novembre 1997 qui a lancé la Stratégie européenne pour l'emploi.

Pour prolonger le raisonnement de Gérard Mauger, on peut dire que le champ de l'insertion entre dans une troisième phase, celle du durcissement de l'individualisation et du développement des pratiques d'accompagnement des chômeurs. L'État ne s'est pas retiré, mais il propose un nouveau mode de régulation sociale, de nouvelles réponses publiques davantage contractualisées et territorialisées, reposant sur l'incitation à un travail sur soi qui s'effectue par le biais d'un « gouvernement par la parole » (Menni 2003) : l'individu procède à un travail réflexif passant par l'expression orale ou écrite. Il « se raconte », il analyse son passé pour mieux construire un projet professionnel, une stratégie de recherche d'emploi en visant un objectif réaliste. Ce faisant, il est censé développer son autonomie et sa capacité à faire face seul aux aléas qu'il rencontre tout au long de sa vie : « Les personnes participent à une intense activité narrative qui contribue à réintroduire des contraintes de temps, de lieu, de personnes, de règles et même d'argent dans leurs biographies. La contrainte peut parfois être aussi banale, mais aussi complexe que réapprendre à un chômeur à trouver un rythme de vie différent, se lever à l'heure pour traverser la ville et arriver en temps opportun sur son lieu de stage. C'est là une des clés centrales et pratiques des politiques d'activation : il ne s'agit plus de miser sur une intériorisation des normes et des interdits et d'en surveiller le respect, mais plutôt sur l'aptitude d'une personne à rythmer sa trajectoire, la projeter, l'anticiper, la baliser d'étapes, de normes et de contraintes émergeant dans la discussion » (Wrancken et Macquet 2006, p. 192).

Les glissements lexicaux qui se sont produits démontrent que « *les politiques ne se font pas seulement avec des actes, [mais qu'] elles se font aussi avec des mots* » (Fassin 2004, p. 7). Pour désigner les dispositifs de traitement social des chômeurs, il a longtemps été question – dans les écrits scientifiques et institutionnels – de « placement », puis l'« intermédiation sur le marché du travail » a connu un certain succès, avant de laisser la place à la notion d'« accompagnement »³. Tout se passe comme si chaque nouvelle dénomination donnait à l'intervention des professionnels de l'insertion un caractère de plus en plus abstrait, immatériel. De la transmission concrète d'une offre d'emploi, on arrive aujourd'hui à une offre relationnelle de présence et de conseils. Le chômeur se voit ainsi proposer une aide – obligatoire ou non selon son statut, ses droits et devoirs – censée en quelque sorte lui apprendre à ne compter que sur lui-même (être autonome), et ce

² PARE-PAP : plan d'aide au retour à l'emploi-projet d'action personnalisé.

³ Azdine Henni (2005, p. 52) note à ce propos : « *Ainsi, l'aide à la recherche d'emploi s'autonomise par rapport à l'activité de placement : il ne s'agit plus de mettre en relation offre et demande d'emploi, mais de former des chercheurs d'emploi compétents, c'est-à-dire capables d'évoluer "rationnellement" sur le marché du travail.* »

pendant que le chômage augmente ou demeure à un niveau élevé. Pour se vendre sur le marché du travail, il se doit d'entretenir ou d'améliorer son employabilité qui se construit à travers une expérience professionnelle, mais qui s'inscrit également « dans des pratiques sociales qui dépassent largement la sphère du travail. » (Outin 1990, p. 489). Ce travail sur soi porte donc autant sur des caractéristiques objectives que subjectives, c'est-à-dire indéfinissables et instables.

À l'heure où de nombreux acteurs du monde politique et/ou scientifique se prononcent sur des solutions à apporter pour limiter les effets de la pénurie d'emplois et d'un fonctionnement plus « libéral » du marché du travail, il est intéressant d'interroger les dispositifs existants dont on peut dire que leur mission relève d'une « sécurisation des parcours ». Comment les intervenants, ou accompagnateurs, remplissent-ils cette mission ? À quelles difficultés sont-ils confrontés ? Que révèle l'observation de leurs pratiques sur les conditions sociales de possibilité d'une amélioration de la position des travailleurs fragilisés et précarisés sur le marché du travail ?

2. L'accompagnement des parcours à travers les pratiques des accompagnateurs

La lecture de nombreux travaux portant sur les intermédiaires de l'emploi et les premiers résultats de notre recherche en cours (voir encadré méthodologique) fournissent de nombreux éléments, récurrents et non contradictoires, sur les pratiques de ces professionnels dont l'analyse permet de dégager les caractéristiques principales et transversales. La mise au jour des spécificités communes à l'activité des accompagnateurs sera toutefois nuancée par la prise en compte de variables susceptibles d'influencer leurs pratiques, tels que le type de public ciblé ou encore le poids des contraintes institutionnelles qui pèsent sur eux.

2.1. Impuissance des accompagnateurs

L'aspect le plus saillant de la position des intervenants en insertion professionnelle est sans conteste leur impuissance à satisfaire l'attente fondamentale du chômeur qui, avant toute chose, cherche un emploi. L'existence de leur structure et la création de leur poste répondent d'une manière bien précise à la pénurie d'emploi : il ne leur revient pas de proposer des offres d'emploi, mais d'aider le sans emploi à chercher du travail (sans garantie de résultat). L'« utilité » et la légitimité professionnelles des conseillers⁴ résident d'abord dans leur capacité à détourner la demande du chômeur et à justifier la nécessité d'une démarche d'amélioration de sa recherche d'emploi qui, dans un second temps, doit lui permettre d'atteindre son objectif premier. L'intervention est de ce fait focalisée sur le chemin à parcourir, plutôt que sur la destination du trajet. (Barbe 2003).

Cette impuissance à répondre au besoin essentiel du chômeur n'est pas toujours ressentie ou du moins exprimée comme telle par l'intervenant. Il faut, en effet, pour que son rôle soit jouable et tenable qu'il croit plus ou moins en la définition institutionnelle de sa mission. On ne saurait dire jusqu'à quel point ces professionnels adhèrent à cette croyance, mais il apparaît clairement que ceux qui ne peuvent plus y croire souffrent d'être empêchés de donner un sens à leur activité.

La recherche menée par Stéphane Beaud (1996) au sein d'une mission locale située dans une zone géographique fortement touchée par le chômage décrit les impasses auxquelles les correspondants sont confrontés. Les débouchés professionnels, déjà minces en temps ordinaire, se réduisent sensiblement en période de récession. Prisonniers de l'étroitesse de leur marge de manœuvre due à la pénurie d'emplois non qualifiés, ils ne peuvent plus que tenter de maintenir la mobilisation des jeunes en leur proposant un peu plus de solutions substitutives à l'emploi. Ils recourent abondamment aux techniques de recherche d'emploi ou encore se font les « prosélytes » de la formation pour la formation. Les relations avec les jeunes se durcissent, tant leur impatience et leur découragement augmentent. Face à certaines attitudes de rejet et d'agressivité qui décrédibilisent la fonction du conseiller, celui-ci doit contrer ces attaques et se faire « entrepreneur de moral ». Poussé dans ses retranchements, il se heurte aux conséquences de son impuissance et aux limites de son rôle dont l'utilité sociale est brutalement remise en question.

⁴ Les professionnels de l'insertion n'ayant pas de titre d'emploi stabilisé, ils seront ici désignés sous des appellations synonymes telles que conseiller, intermédiaire, accompagnateur, intervenant sur le marché du travail... Le terme d'« inséreur » utilisé par Mauger (2001) aurait également pu être retenu.

Par contraste, les « chargés de mission insertion » que nous avons rencontrés dans une association parisienne, spécialisée dans l'accompagnement des jeunes diplômés, se montrent beaucoup plus enthousiastes et persuadés du bien fondé de leur mission. Ils ne connaissent pas de remise en cause, les relations avec les jeunes ne s'inscrivent pas dans un rapport de force, mais dans un climat de confiance. Ils estiment être efficaces et utiles aux jeunes à qui ils apportent des outils pour mener à bien leur recherche d'emploi. Ces outils (bilan, réflexion sur soi, construction d'un projet, prospection du marché du travail...) ne diffèrent pas de ceux des conseillers des missions locales, mais sont appliqués auprès de jeunes plus qualifiés, plus recherchés par les employeurs et sur un marché du travail local beaucoup plus porteur. La plus grande difficulté citée est celle du maintien de la motivation et de l'évitement du découragement :

« Peut-être ce qu'il y a de difficile, c'est de mobiliser sur un certain temps tous les jeunes, réussir à les mobiliser, tous pendant un moment... mais sinon... [...] Ne pas les laisser se décourager si y a une ou deux baisses de régime, essayer de les faire remonter, quoi ! C'est ce qui me paraît le plus compliqué... après, je pense que en termes.... Donc, je suis curieuse, (rire) j'ai pas trop de difficulté à donner des renseignements, y a des choses que au départ, je connaissais pas, donc ça, ça pose pas de problème, c'est surtout garder, avoir un contact permanent ! » (chargée de mission insertion).

Les ressources du chômeur et celles du marché de l'emploi ciblé (plus ou moins local et plus ou moins tendu) déterminent donc en grande partie le degré de difficulté du travail d'accompagnement. L'examen des pratiques des intermédiaires montre qu'ils mettent en place une approche leur permettant de se protéger compte tenu des limites de leur action.

2.2. Autoprotection des accompagnateurs

L'activité des intermédiaires comprend des risques professionnels dans le sens où ils ont à traiter des problèmes sans disposer de moyens efficaces pour les résoudre. Ils sont prestataires de services flous, relationnels et faillibles. Tous les conseillers soulignent, par exemple, qu'il n'existe pas de modèle parfait de CV ; ils donnent quelques indications de « bon sens », mais sont incapables d'en garantir l'efficacité puisqu'ils ne maîtrisent pas les critères de recrutement des employeurs. Cette forte incertitude les pousse à définir leur activité et surtout ses limites afin, si nécessaire, de se mettre à l'abri des reproches de leur public.

Leur approche repose sur un ensemble de principes qui font système. Il s'agit tout d'abord d'entretenir une proximité distanciée vis-à-vis des chômeurs. Les prestations délivrées par la plupart des structures d'accompagnement ne revêtent pas un caractère obligatoire. Afin de conserver leur public, notamment pour satisfaire aux exigences du cahier des charges du financeur (ANPE, conseil régional, conseil général, Unédic, Mairie, etc.), les intermédiaires tentent de fidéliser leurs « clients » tout d'abord en instaurant une relation de confiance, en « relançant » les personnes suivies par téléphone ou par courrier électronique ou encore en faisant signer un contrat au chômeur en début d'accompagnement pour l'impliquer à travers un engagement informel et moral. Toutefois, cette proximité n'est pas synonyme de prise en charge. Le chômeur doit comprendre qu'on ne « fera pas à sa place » et qu'il lui faut se responsabiliser, s'autonomiser. Il lui revient de se prendre en main, de se saisir des conseils délivrés et d'en faire bon usage.

Quel que soit le résultat de ses initiatives (ou de l'absence d'initiatives), il ne pourra s'en prendre qu'à lui-même. En cas d'échec, l'accompagnateur lui proposera de faire le point, d'en analyser les causes qui seront recherchées du côté de son comportement, de ses réactions, inhibitions, lacunes, etc. L'examen se focalise donc sur l'individu et relève d'une lecture psychologisante de la situation qui va de pair avec une décontextualisation, c'est-à-dire une occultation du marché du travail qui prévaut dans le cadre de ces « dispositifs centrés sur le travail sur soi, dans la perspective d'un emploi dont on ne dit pas, ou si peu, qu'il est une denrée rare » (Benarrosh 2000, p. 25).

Si les tentatives de revalorisation, remobilisation ou redynamisation demeurent sans effet, le conseiller peut en arriver à la conclusion que ce travail de « réparation psychologique » (Béraud 2006) est insuffisant et que le chômeur relève d'un autre « traitement », davantage adapté aux cas de handicap social. Il lui est alors possible de passer le relais et d'orienter le chômeur vers une structure d'aide sociale ou psychologique.

C'est donc à la charnière d'un ensemble de principes d'intervention, tels que l'instauration d'une proximité distanciée, l'autonomisation et la responsabilisation, la psychologisation, la dynamisation, la décontextualisation et une forme de « pathologisation », que se situe la logique de protection des professionnels de l'insertion. La catégorisation des publics représente un autre processus qui mérite qu'on lui consacre un chapitre, car il est notamment à la source d'un traitement différencié des chômeurs.

3. L'accompagnement ou des modes de traitement différenciés des chômeurs

Les dispositifs d'accompagnement ne s'adressent pas à des ensembles indifférenciés de chômeurs. Les intervenants procèdent à des opérations de tri qui délimitent des frontières entre des publics cibles relevant alors de différentes structures spécialisées. Mais, à l'intérieur même de ces structures, s'appliquent d'autres sélections plus ou moins formelles qui entraînent une mise à l'écart ou une « invisibilisation » de certains individus jugés trop éloignés du modèle du « bon chômeur ».

3.1. Trois types de catégorisation des chômeurs

La catégorisation des publics s'opère au moins à trois niveaux différents dans les structures d'accompagnement. Un premier type de tri institutionnel et juridique s'effectue, tout en amont, en fonction du domaine de spécialisation de la structure. C'est par exemple le cas de l'ANPE Cadre qui ne reçoit que des cadres au chômage, correspondant à la définition qu'elle donne à ce terme. Un tri a lieu également en fonction de conventions signées avec un financeur ou encore selon une mesure de politique publique de l'emploi. Une association, que nous avons rencontrée, spécialisée dans le suivi des jeunes diplômés, offre ainsi des prestations (dans le cadre d'une convention signée avec l'Éducation nationale) réservées à des jeunes de niveau bac+1, commençant un cursus dans l'enseignement supérieur, mais en difficulté. Les missions locales, pour leur part, suivent dans le cadre du CIVIS⁵ des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent au baccalauréat ou de niveau bac+2 non diplômés et qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Cette catégorisation institutionnelle et juridique contribue à déterminer des « publics cibles » à qui sont destinées des formes d'accompagnement précisées dans un contrat et/ou cahier des charges.

Un deuxième type de tri, que nous appellerons formel, peut par ailleurs être réalisé selon des critères définis par la structure ou le commanditaire qui sont appliqués sur le public cible, comme le décrit par exemple Azdine Henni (2005) à propos des cadres suivis à l'APEC (Association pour l'emploi des cadres). Dans cette structure, l'opérationnalisation du PARE repose sur un entretien de deux heures avec un consultant à l'issue duquel le demandeur d'emploi est classé dans l'une des trois catégories administratives du PAP⁶ dont le niveau correspond à un degré plus ou moins fort d'autonomie dans la recherche d'emploi. Selon la catégorie PAP (1, 2 ou 3) dans laquelle le chômeur se trouve classé, il disposera d'une durée d'accompagnement différente, qui augmente au fur et à mesure que diminue le degré d'autonomie.

Enfin, un troisième tri s'opère de manière informelle en fonction des critères de jugement des intervenants, et ce dans le cadre d'une relation individuelle où l'utilisateur donne une image de lui qui se rapproche ou s'éloigne du modèle du chômeur idéal. Le « bon chômeur » présente des caractéristiques qui facilitent le travail du conseiller. Il est en effet autonome dans ses démarches, il n'a pas de problèmes personnels, il « sait ce qu'il veut » et ce qu'il veut correspond à un projet réaliste et réalisable ; il est également motivé pour trouver du travail. En dehors de ces aspects subjectifs, il est préférable également qu'il ne soit pas trop âgé, qu'il soit qualifié et/ou qu'il ait une solide expérience professionnelle. *A contrario*, le « mauvais chômeur » est âgé, peu qualifié et/ou sans expérience. Il n'a pas de projet professionnel précis (il est par exemple prêt à « prendre n'importe quel emploi »), il n'organise pas rationnellement et efficacement sa recherche d'emploi, il ne se montre pas dynamique et mobilisé. Il indispose le conseiller s'il met en doute son expertise ou encore s'il utilise ses services à d'autres fins que de trouver un emploi, comme ces jeunes qui s'adressent à une mission locale dans le but d'obtenir un stage non pas pour se former, mais pour en tirer quelques subsides ponctuels (Beaud et Pialoux 2003).

Dans une large mesure, ces catégorisations reposent sur des critères très subjectifs appliqués pour évaluer le comportement du chômeur. Elles relèvent en quelque sorte d'une sociologie spontanée qui permet l'interprétation de manières d'être, de parler, de se tenir des chômeurs. Ces jugements d'habitus justifient une action de socialisation des conseillers sur les chômeurs afin d'améliorer leur « employabilité ».

⁵ CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale.

⁶ PAP : projet d'action personnalisée. Les trois catégories sont les suivantes : Pap 1 : autonomie forte (regroupant les « employables »), Pap 2 : autonomie moyenne (regroupant les « futurs employables »), Pap 3 : autonomie faible (regroupant les « inemployables définitifs »).

3.2. De la catégorisation au travail de socialisation

Accompagner un chômeur, c'est en effet chercher à améliorer son employabilité, c'est-à-dire augmenter ses chances d'être recruté, de trouver du travail. Cet objectif recouvre entre autres un travail de socialisation axé sur le comportement de l'individu qui doit apprendre à mettre en valeur des qualités souvent morales (ponctualité, fiabilité, implication, etc.) auprès des employeurs. Il doit notamment perfectionner ses compétences relationnelles pour incarner avec succès le rôle du candidat dans la scène de l'entretien d'embauche, c'est-à-dire respecter les règles d'une interaction dissymétrique où il est en position dominée (Divay 1999).

Ce travail de socialisation, ou de conformation (Macé 1997), vise une adaptation des demandeurs d'emploi aux exigences en vigueur sur le marché de l'emploi. Cela signifie bien souvent que le conseiller ne peut que se faire le relais d'attentes qu'il réprouve. Ainsi, s'efforce-t-il de faire passer en douceur certaines discriminations sexistes ou racistes, soit en prévenant un chômeur de couleur qu'il n'a aucune chance auprès de tel ou tel employeur afin de lui éviter l'humiliation d'un rejet, soit en essayant de provoquer une auto-sélection par le biais d'une intériorisation de normes discriminantes. C'est ainsi qu'une responsable d'une association, spécialisée dans l'accompagnement des femmes en recherche d'emploi, décrit une démarche progressive qu'elle met en place pour dissuader une chômeuse de viser un poste pour lequel elle n'a pas le profil :

« On va prendre un exemple très stéréotypé : une femme de 45 ans, qui s'habille en 50, qui veut être hôtesse d'accueil ! Elle trouvera jamais de travail ! Ça sert strictement à rien de lui dire : "Avec la tronche que vous avez, y a aucune chance que vous trouviez !" Il faut l'aider à recueillir des éléments, des pré-requis du poste, qu'est-ce qu'on demande pour ces postes-là, qui est-ce qui tient ces postes-là ? On fait des enquêtes métiers, on regarde des films vidéo, on lit des fiches, on regarde ensemble, on analyse les critères de compétence, des critères de capacité à l'emploi, des critères de présentation aussi, et à partir de là, on regarde et on essaie de voir avec la personne qu'est-ce qui l'intéresse dans ce métier d'hôtesse d'accueil. Pourquoi ce métier-là ? Et voir dans quel autre métier, qui lui est accessible, elle pourrait développer cette motivation-là et ces compétences-là » (responsable régionale d'association d'insertion professionnelle).

N'ayant guère d'autre choix que de se plier à la réalité du marché du travail, les intermédiaires se doivent d'inciter les chômeurs à supporter toutes les déconvenues et souffrances inhérentes au chômage. Selon les termes de Goffman (1969), il leur revient de « calmer le jobard » et de trouver des réponses quotidiennes aux questions suivantes : « *Quels sont les moyens utilisés pour calmer ces personnes en situation délicate ? Comment peut-on leur faire accepter le dommage infligé à leur représentation de soi ? Comment faire pour qu'elles mobilisent leurs défenses, pour qu'elles poursuivent leur chemin sans faire de bruit ?* » (Goffman 1969, p. 284).

Conclusion

Il est impossible dans le cadre de cette communication d'entrer autant qu'il le faudrait dans le détail pour rendre très précisément compte des pratiques des « accompagnateurs ». Ces pratiques se déclinent en de nombreuses nuances qui dépendent de différentes sphères de la réalité dans lesquelles elles sont imbriquées. Du niveau « macro » au niveau « micro », interviennent, entre autres, l'état du marché du travail (national et local), les politiques publiques de l'emploi, les orientations institutionnelles, l'histoire et l'organisation de la structure, les règles formelles et informelles du collectif de travail et enfin les positionnements individuels des intervenants (Benarros 2006). Une approche beaucoup plus fine devrait donc être adoptée qui intégrerait mieux dans l'analyse ces différentes dimensions.

Toutefois, au stade actuel de nos investigations, l'étude des pratiques des professionnels de l'insertion permet de dégager quelques grands traits communs aux dispositifs d'accompagnement, dispositifs qui ne semblent pas être le lieu d'une sécurisation des parcours des chômeurs, notamment parce qu'ils laissent voir de nombreuses formes d'inégalités de traitement. Les différents types de catégorisation (institutionnel et juridique, formel, et informel) des publics tendent à écarter de ces prestations des individus dont les caractéristiques objectives et/ou subjectives ne correspondent pas aux critères des structures et des intervenants. Ces tris, plus ou moins contrôlés, recouvrent un risque d'exclusion des plus éloignés du marché du travail ou de la recherche d'emploi. Ils s'inscrivent par ailleurs dans des logiques de rentabilité propres aux structures qui peuvent en arriver à « sur-sélectionner » des publics pourtant prioritaires au

regard des politiques de l'emploi, et ce, afin de satisfaire aux obligations de résultats fixées par les financeurs (Frétygné 2004).

Par ailleurs, les conseils délivrés par les intervenants ne sont pas que techniques, ils visent aussi à améliorer le comportement, au sens large, des usagers afin de les rendre plus performants dans leur recherche d'emploi. Cette socialisation pourrait donner davantage de chances aux individus si ces derniers disposaient tous des mêmes capacités à intérioriser les dispositions inculquées. Or, un tel apprentissage recouvre un travail sur soi destiné à des individus dotés d'habitus différents les uns des autres, plus ou moins perméables aux valeurs dominantes en vigueur sur le marché du travail et dans le monde du travail (Jellab 1997). L'imposition de schèmes d'action à l'âge adulte, logiquement incorporés dès le plus jeune âge, et qui de plus émanent d'un autre milieu social⁷, relève de l'application d'une violence symbolique (Bourdieu 1995). Cette sorte de traitement inégalitaire risque non seulement de rater son but, tant l'exercice est ardu pour les individus, mais également de provoquer chez eux un sentiment de culpabilité, parce qu'ils sont ainsi confrontés à un supposé manque de « savoir-être », lacune qui peut à elle seule servir d'explication aux échecs de la recherche d'emploi. Finalement, la socialisation opérée par les intervenants risque avant tout de ne profiter qu'aux personnes qui en ont le moins besoin, c'est-à-dire celles qui sont déjà dotées des dispositions attendues, acquises dans leur milieu social d'appartenance. On met là en évidence des éléments déjà repérés dans d'autres domaines proches de celui de la socialisation : « *Loin de donner une seconde chance aux adultes qui avaient échoué à l'école, la formation continue prolonge le premier avantage de ceux qui y ont déjà réussi.* » (Dubar 1984, p. 69).

Face à ces constats, d'aucuns pourront être tentés d'objecter qu'une approche qualitative des dispositifs d'accompagnement demeure insuffisante et qu'une évaluation quantitative des effets microsociologiques ou économiques de ces prestations renseignerait mieux sur la réelle efficacité des politiques de l'emploi. Une telle remarque est tout à fait pertinente : une analyse de ces dispositifs requiert aussi d'en mesurer la portée en termes de retour à l'emploi. Cependant, il semble que cette démarche demeure encore impossible dans le sens où de trop nombreux obstacles méthodologiques ne permettent pas de produire des données chiffrées fiables : « *Au total, étant donné aussi bien les incertitudes statistiques (problèmes de sélection), que les difficultés d'interprétation (problème de la "boîte noire"), il est difficile de tirer des enseignements solides des évaluations, et notamment de savoir si des résultats obtenus par une étude donnée sont généralisables à d'autres contextes et à une autre échelle* » (Gautié 1998, p. 2413). Faute donc de données quantitatives plus précises, les analyses qualitatives demeurent pour l'instant une source riche d'informations sur la question de l'accompagnement et de la sécurisation des parcours dont elle ne semble à ce jour pas être porteuse. Toutefois, même si des statistiques fiables finissaient par montrer l'efficacité dans la lutte contre le chômage de tels dispositifs, le débat sur la nature et la qualité des modalités d'accompagnement ne serait pas clos pour autant.

Bibliographie

Barbe L. (2003), « L'accompagnement dans les pratiques sociales : entre progrès et dérives », *Éducation permanente*, n° 156.

Beaud S. (1996), « Stage ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 67.

Beaud S. et Pialoux M. (2003), *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Fayard.

Benarrosh Y. (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 81.

Benarrosh Y. (2006), *Recevoir les chômeurs à l'ANPE. L'institution entre don et contrat*, Paris, L'Harmattan.

⁷ Stéphane Beaud et Michel Pialoux établissent ce même constat à propos des conseils délivrés par les correspondants de mission locale : « Ces "valeurs" sont différentes de celles du milieu d'origine et du groupe de pairs de beaucoup de ces jeunes, notamment ceux qui ont grandi dans les quartiers HLM de la région où prédominent le sens de l'honneur et de la solidarité, l'opposition entre "eux" (les patrons, les profs, les policiers) et "nous" (les enfants du quartier HLM, les "enfants d'immigrés", les "pauvres") » (Beaud et Pialoux 2003, p. 70).

- Béraud M. (2006), « L'inemployabilité est-elle devenue une nouvelle pathologie mentale ? », *Les nouveaux cahiers du Grée*, n° 3, septembre.
- Bourdieu P. (1995), « La violence symbolique », in M. De Manassein, *De l'égalité des sexes*, Paris, Centre national de documentation pédagogique.
- Cuntigh P., Perez C. et Personnaz E. (2006), « L'orientation professionnelle des chômeurs en Europe », *Céreq, Bref*, juillet-août, n° 232.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil/La République des idées.
- Chevrier-Fatôme et Simonin B. (2004), « Politique de l'emploi : un nombre croissant d'intervenants », *Premières synthèses*, DARES, juillet, n° 30.2
- Divay S. (1999), *L'aide à la recherche d'emploi. Des conseils pour sauver la face*, Paris, L'Harmattan.
- Dubar C. (1984), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.
- Fassin D. (2004), *Des maux indicibles*, Paris, La Découverte.
- Frégné C. (2004), *Une formation à l'emploi ?*, Paris, L'Harmattan.
- Freyssinet J. (2004), « Politique de l'emploi : les conditions de la gouvernance », *Connaissance de l'emploi*, CEE, mars.
- Gautié J. (1998), « Les évaluations d'ordre micro-économique : impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi », in J.-C. Barbier et J. Gautié, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Paris, PUF.
- Gazier B. (2003), *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- Goffman E. (1969), *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Henni A. (2005), « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation Emploi*, n° 92.
- Jellab A. (1997), *Le travail d'insertion en mission locale*, Paris, L'Harmattan.
- Macé É. (1997), « Les contours de la médiation : institution, conciliation, conformation. À propos d'un dispositif de "médiation" de la RATP », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, avril-juin.
- Mauger G. (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137, pp. 5-14
- Menni D. (2003), *Faire vivre et laisser mourir. Le gouvernement contemporain de la naissance et de la mort*, Paris, La Découverte.
- Outin J.-L. (1990), « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité », *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 469-489.
- Vrancken D. et Macquet C. (2006), *Le travail sur soi. Vers une psychologisation de la société ?*, Paris, Belin.

Sortir du chômage à n'importe quel prix ?

*Laurence Lizé et Nicolas Prokovas**

Notre communication porte sur les trajectoires de chômeurs. L'objectif est d'en identifier statistiquement certaines et de tester des hypothèses de l'impact de l'expérience du chômage sur l'irréversibilité – ou non – des parcours. La fragilité de certains doit-elle être considérée comme inhérente à leurs caractéristiques individuelles ou comme « imposée », via le fonctionnement du marché du travail ? Afin de tenter d'apporter des éléments de réponse à cette question, nous nous intéresserons aux événements qui ont pu déclencher les ruptures, plus particulièrement un déclassement professionnel. Ces événements peuvent tenir à des caractéristiques individuelles et aussi aux transformations structurelles du marché du travail, notamment la destruction de certains types d'emplois industriels et la montée des postes d'employés non qualifiés.

On s'attachera plus spécifiquement au désajustement entre l'emploi recherché et l'emploi retrouvé. La question est de savoir si le basculement dans une mobilité descendante des chômeurs représente une source d'enfermement sur un marché du travail secondaire ou au contraire un point de départ vers un possible repositionnement. Il s'agit donc de tenter d'identifier des trajectoires descendantes, probablement transitoires, et celles qui risquent de s'installer dans la durée.

Cette approche privilégie l'hypothèse d'un problème de déqualification lors de la sortie du chômage pour reprise d'emploi, entendu comme un écart manifeste entre la PCS de l'ancien emploi et celle de celui retrouvé. Dans la littérature, le déclassement fait traditionnellement référence à la non-correspondance statistique ou subjective entre la qualification de l'emploi et le niveau de formation de la personne. Plus largement, il se rattache ici à la mobilité sociale descendante, c'est-à-dire au passage d'un groupe social à un autre, inférieur dans la hiérarchie traditionnelle des FAP/PCS.

Après avoir présenté notre cadre d'analyse centré sur la mobilité professionnelle et le déclassement (1), les résultats de l'exploitation de l'enquête Sortants de l'ANPE¹ seront présentés, en mettant l'accent sur la nature des emplois retrouvés à la sortie du chômage (2).

1. Mobilité et déclassement

Il s'agit ici de poser des jalons pour une réflexion sur l'ampleur de la mobilité professionnelle, en s'intéressant plus particulièrement aux phénomènes de déclassement lors de la sortie du chômage.

1.1. Les trajectoires professionnelles descendantes : cadre d'analyse

1.1.1. Quel sens pour les trajectoires ?

L'irréversibilité peut s'entendre comme une incapacité de l'acteur à changer une situation ou le cours d'un processus. Boyer *et al.* (1991) ont repéré cette notion à partir d'une pluralité d'approches dont certaines semblent pertinentes pour notre objet. Ces auteurs soulignent que la définition de l'irréversibilité joue sur les liens entre les individus et la collectivité, sur les stratégies microéconomiques et les contraintes imposées par le système. L'idée avancée par Favereau (1991) est que le retour au statu quo antérieur devient coûteux, voire impossible. L'irréversibilité est forcément relative à un certain horizon temporel, mais cette dimension strictement temporelle passe au second plan, l'essentiel se trouvant dans les possibilités d'action des sujets. La plus ou moins grande réversibilité dépendra alors du niveau d'analyse et de l'acteur considéré. Cette

* **Laurence Lizé**, maître de conférences en sciences économiques, Université de Paris I, Centre d'économie de la Sorbonne-Matisse, UMR 8174 (CNRS-Université de Paris 1), 106-112 bd de l'Hôpital, 75647 Paris cedex 13, laurence.lize@univ-paris1.fr ; **Nicolas Prokovas**, ANPE Département études évaluation statistiques, 4, rue Galilée, 93198 Noisy le Grand, nicolas.prokovas@anpe.fr

¹ La présente étude a pu être effectuée grâce aux données statistiques mises à disposition des auteurs par Christel Poujoly. Qu'elle soit ici chaleureusement remerciée. Bien évidemment, toute erreur ou omission sont à la charge des auteurs.

acceptation admet des stratégies d'acteurs et s'intéresse aux contraintes qui viennent limiter ou bloquer les marges de manœuvre. Elle envisage la question de l'irréversibilité comme une situation « ouverte », comme une potentialité plus qu'un état.

Comme le souligne Favereau (1991), les situations combinent un cocktail de réversibilité et d'irréversibilité, entre le niveau microéconomique interagissant avec le niveau macroéconomique. Par exemple, des stratégies de sortie du chômage par le déclassement (réversibilité d'un état) peuvent provoquer en cascade un chômage de sélection des non-qualifiés (Eymard-Duvernay 2005). Inversement, la pénurie d'emploi au niveau macro-économique engendre des mobilités contraintes pour les jeunes ou les chômeurs (Forgeot et Gautié 1997 ; Lizé 2006).

L'étude de la nature des emplois retrouvés à la sortie du chômage menée ici s'inscrit dans cette problématique plus générale, nos données issues de l'enquête Sortants de l'ANPE ne permettent pas directement de construire des trajectoires, mais plutôt de poser des hypothèses sur le caractère potentiellement réversible – ou non – de certaines mobilités professionnelles descendantes liées au passage par le chômage. L'accent sera mis sur les enchaînements suivants : globalement, la sortie du chômage nourrit les processus de déclassement professionnel et ces mobilités descendantes semblent être statistiquement non négligeables. De plus, l'emploi retrouvé n'est pas pérenne, ce qui multiplie les risques de retour au chômage. La succession d'emplois précaires ne permet pas d'enclencher une trajectoire de mobilité ascendante ou, plus largement, de reconnaissance des qualifications et des compétences. De ce fait, ce mouvement s'auto-entretient, d'où l'hypothèse de l'irréversibilité de certaines trajectoires descendantes². Des caractéristiques individuelles semblent jouer pour beaucoup : en matière de mobilité professionnelle, les stratégies des jeunes restent plus ouvertes alors qu'elles risquent d'être fortement contraintes pour ceux dont les qualifications ne sont pas transférables. Néanmoins, quelles que soient les marges de manœuvre des acteurs, force est de constater la faible qualité de l'emploi retrouvé à la sortie du chômage, comme en attestent les conditions de travail ou la rémunération. La compréhension des contraintes du marché du travail est donc un préalable pour appréhender plus finement la logique des trajectoires descendantes de certains chômeurs.

1.1.2. L'importance du passage par le chômage dans le déclassement

Le passage par le chômage alimente des mobilités descendantes vers des postes non qualifiés du tertiaire notamment et s'inscrivent dans des relations d'emploi du type « flexibilité de marché » au sens de Beffa *et al.* (1999). Ce mouvement se comprend dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes, guère relayé par les modèles « professionnels » ou de « stabilité polyvalente ». En ce sens, l'étude de Monso (2006) souligne que les déclassements étaient encore très rares entre 1980 et 1985, mais que la mobilité descendante a doublé depuis³. Si les premiers concernés sont les cadres et les professions intermédiaires, le déclassement touche aussi les employés qualifiés : la proportion de ceux qui sont descendus dans l'échelle sociale n'était que de 2 % environ entre 1980 et 1985, elle est passée à 3,4 % pour les hommes et 4,3 % pour les femmes entre 1998 et 2003. Les ouvrières qualifiées sont particulièrement concernées (11,8 % entre 1998 et 2003), nettement plus que les hommes ouvriers qualifiés : 4,7 %. Généralement, ces femmes ont subi les suppressions d'emploi dans l'industrie et se sont reclassées dans des emplois de service avec un niveau de qualification inférieur, d'aide ménagère par exemple. Les voies du déclassement professionnel diffèrent pour les hommes et les femmes car, pour les hommes, ce sont surtout les cadres et professions intermédiaires qui alimentent la mobilité descendante. Monso (2006, p. 4) souligne l'importance des interruptions d'activité telles que le chômage ou l'inactivité dans le déclassement : « *Le poids du chômage dans les parcours professionnels pourrait ainsi expliquer la hausse de la proportion des mobilités descendantes.* »

Le chômage constitue donc un puissant facteur de déclassement pour les jeunes (Nauze-Fichet et Tomasini 2002) comme pour les adultes. L'importance de la récurrence du chômage mérite d'être mise en avant car ces passages répétés ainsi que la reprise d'emplois à durée limitée débouchent souvent sur une déqualification. De surcroît, l'acceptation d'emplois déclassés n'apparaît pas comme une stratégie efficace de sortie du chômage car la déqualification n'accélère pas la reprise d'emploi et mène souvent à un enlèvement dans la précarité, de statut et de revenu. Ceci conforterait les analyses déjà anciennes de

² À titre d'exemple, des techniciens de la maintenance au chômage qui reprendront un emploi d'ouvrier qualifié de la manutention, se réinscriront au chômage en tant qu'ouvriers qualifiés pour retrouver un emploi d'ouvrier non qualifié voire d'employé de libre-service (cf. annexe 2).

³ Données issues des enquêtes sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) de 1985, 1993 et 2003.

Huyghues Despointes (1991) : l'emploi à tout prix n'étant pas forcément une voie satisfaisante de sortie du chômage. Plus largement, des effets d'éviction se produisent car des personnes qualifiées se reportent vers des emplois non qualifiés, entraînant du déclassement pour les premiers et des risques d'exclusion du marché du travail pour les seconds car les postes non qualifiés ne leur sont plus accessibles. Ces mouvements questionnent les politiques d'orientation des chômeurs vers des emplois non qualifiés où certes il existe des besoins de recrutement, mais qui ne correspondent pas à leurs compétences. À terme, ces compétences peuvent se dégrader et disparaître si l'emploi s'éloigne durablement des qualifications de la personne. Suivant Méda (2000), la logique d'assignation des chômeurs à des secteurs ou des types de statuts dégradés peut avoir des conséquences négatives sur la cohésion sociale, ce qui invite à questionner l'intérêt économique de telles reprises d'emploi.

1.2. Qualification, déqualification et transformation du marché du travail

1.2.1. Construction sociale de la qualification

L'hypothèse selon laquelle certaines trajectoires de sortie du chômage provoquent une déqualification suppose donc que la qualification des emplois ne correspond pas à celle des individus. Les premières sont généralement définies par les classifications collectives et les grilles de salaire. Ces classifications élaborées par les employeurs ne sont pas neutres et traduisent l'état des rapports de force entre les groupes sociaux qui ne qualifieront pas les emplois de la même manière (Freyssinet 2004). De leur côté, les individus se positionneront par rapport à leur formation initiale et professionnelle, leur expérience ainsi qu'à l'utilisation effective de leurs compétences. Les dimensions collectives portées par la classification en PCS se superposent aux dimensions individuelles où, bien sûr, la reconnaissance de la qualification joue pour beaucoup, via les salaires ou d'autres éléments de valorisation. Ici, nous nous intéresserons plus particulièrement aux situations où un travailleur qualifié sera embauché comme non-qualifié, ce qui pose le problème plus général et d'ordre collectif de la sous-reconnaissance des qualifications car ces qualifications peuvent être utilisées dans le travail. Par exemple, les opérateurs embauchés récemment dans l'industrie automobile peuvent-ils être indiscutablement classés comme « ouvriers non qualifiés » compte tenu des exigences en termes de polyvalence ou de polycompétences, qui requièrent des savoirs et des savoir-faire de plus en plus complexes (Lizé et Lochet 2006) ?

Par ailleurs, la mesure de la qualification des personnes pose traditionnellement différents problèmes conceptuels et méthodologiques : les années d'études, le niveau de diplôme ne suffisent pas sans un regard sur la spécialité de formation. De même, l'expérience professionnelle ne se résume pas aux années d'ancienneté, elle s'articule avec la trajectoire de la personne (qualité, cohérence du parcours...). Une autre méthode consiste à regarder le type d'emploi occupé précédemment, ce qui ne donne qu'une idée approximative de la qualification précise des individus. En effet, pour les jeunes, les phénomènes de déclassement massif ne peuvent qu'accentuer les difficultés à appréhender la qualification par la nature de l'emploi occupé car, à terme, une partie des déclassements sont compensés par une mobilité ascendante vers des métiers plus en phase avec la formation initiale (Monso 2006 ; Giret *et al.* 2005). Par ailleurs, le recours à la nomenclature des PCS pose certains problèmes car son but premier est de repérer des appartenances sociales – la qualification n'étant qu'un aspect – mais son cadre global reste néanmoins utile pour observer l'évolution des qualifications. Cependant, si pour les ouvriers, le statut de « qualifié » ou de « non-qualifié » correspond à une construction sociale, il n'en est pas de même pour les employés. Pour ces derniers, la distinction entre qualifiés et non-qualifiés n'est d'ailleurs pas établie dans le code des PCS. Chardon (2001) en propose une qui s'appuie sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité de formation des personnes qui les exercent⁴. Comme le soulignent Gadrey *et al.* (2004), actuellement, en raison de la recomposition des emplois non qualifiés, des discordances croissantes peuvent être observées entre les trois sommets du triangle de la qualification⁵, notamment pour les employés du secteur tertiaire, ce qui ressort aussi dans nos données concernant les sortants du chômage.

⁴ Voir aussi la classification de Burnod et Chenu (2001).

⁵ Les trois sommets du triangle de la qualification correspondent à la qualification de l'emploi, celle de l'individu et au salaire.

1.2.2. Place et contenu des emplois non qualifiés sur le marché du travail

Le mouvement de désindustrialisation n'a pas fait disparaître l'emploi non qualifié, il a même connu un regain depuis le milieu des années 1990 et représente aujourd'hui un emploi sur cinq. Au sein des non-qualifiés, l'augmentation du nombre d'employés a plus que compensé la diminution du nombre d'ouvriers et, dans le même temps, les conditions de travail des emplois d'exécution dans les services se rapprochent de celles des ouvriers, ce qui irait dans le sens de l'hypothèse d'une segmentation des classes populaires entre qualifiés et non-qualifiés (Amossé et Chardon 2006 ; Freyssinet 2004). Le statut de ces emplois alimente cette vision du marché du travail car les employés non qualifiés travaillent souvent en CDD ou à temps partiel et les ouvriers non qualifiés en intérim. Les métiers non qualifiés partagent aussi des conditions de travail difficiles telles que le travail répétitif proche du travail à la chaîne, ou des horaires atypiques dans l'industrie, le commerce ou l'hôtellerie-restauration. Amossé et Chardon (2006) montrent que les recrutements se font sur des profils types particuliers : le travail répétitif et intensif concerne les jeunes et les emplois plus « domestiques » (assistantes maternelles ou ouvriers d'entretien par exemple) s'adressent aux plus âgés, la séparation homme/femme recouvrant toujours la frontière entre ouvrier et employé. Ces auteurs soulignent aussi l'existence d'un véritable fossé salarial entre les salariés qualifiés et non qualifiés, pour les ouvriers comme pour les employés.

La réversibilité ou non des situations de déclassement sur des emplois non qualifiés dépend bien sûr de nombreux facteurs où les caractéristiques individuelles interviennent : pour les jeunes, les emplois non qualifiés peuvent s'inscrire dans une dynamique d'insertion, surtout pour les diplômés. En revanche, pour les femmes qui entrent sur le marché du travail sans qualification ou pour les salariés obligés de se reclasser en raison de restructurations dans les secteurs agricole et industriel, l'accès à un emploi non qualifié correspond à une situation durable (Amossé et Chardon 2006). De telles logiques associant certaines caractéristiques individuelles et sectorielles sont aussi repérables dans l'enquête Sortants de l'ANPE.

1.3. Trajectoires des personnes sortant de l'ANPE

Des données de cadrage issues de différents travaux permettent de saisir le contexte et la dynamique des sorties du chômage.

1.3.1. L'ampleur des flux

L'observation du marché du travail français fait apparaître à la fois une grande mobilité, avec un volume très important d'allers-retours entre l'emploi et le chômage, une multiplication des situations intermédiaires entre l'emploi et le chômage, notamment à travers l'exercice d'activités réduites, mais aussi une persistance du chômage de masse et de longue durée (Pommier et Prokovas 1999 ; Erhel 2006). Malgré l'importance de la trappe à chômage (Atkinson *et al.* 1998), les flux de sorties prennent de plus en plus d'ampleur : un chômeur sur deux sort du chômage avant un an. Cependant, cela n'entraîne pas de diminution notable de la durée cumulée du chômage. La population au chômage se renouvelle somme toute assez lentement : plus d'une personne sur deux avait déjà connu un ou plusieurs épisodes de chômage pendant les trois années précédant son inscription à l'ANPE.

L'explication de ce phénomène réside sans doute dans la progression de la précarité des contrats de travail (Freyssinet 1997 ; Attal-Toubert et Lavergne 2006). En effet, actuellement 4 personnes sur 10 s'inscrivent à l'ANPE à la suite d'une fin de CDD ou d'une mission d'intérim. La récurrence du chômage constitue ainsi un des aspects fondamentaux de la dynamique actuelle du marché du travail (Pignoni et Poujouly 1999 ; CERC 2005).

Le retour au chômage est également amplifié par un autre élément : assez souvent, l'emploi retrouvé est jugé « non conforme » aux attentes. Au-delà de la nature et de la durée du contrat de travail, ce sont les conditions du travail qui sont incriminées. De même, l'emploi retrouvé apparaît souvent très éloigné de l'emploi recherché, que ce soit en termes de contenu du métier ou de niveau de qualification (Béraud et Prokovas 2001). Une analyse plus détaillée de ces allers-retours entre emploi et chômage permet de constater que la reprise d'emploi s'accompagne parfois de diverses « dégradations » en termes de statut, de durée de travail, de CSP (Nauze-Fichet et Tomasini 2002). À leur tour, ces dégradations fragilisent les personnes et rendent leur maintien dans l'emploi de plus en plus problématique (Givord 2005).

1.3.2. Mise en perspective des enseignements de l'enquête Sortants de l'ANPE

Pour ceux qui sont sortis du chômage en 2001, les analyses de Chazal *et al.* (2003) donnent des éléments sur les conditions du retour à l'emploi : la réinsertion professionnelle est traditionnellement plus difficile pour les moins qualifiés ou les moins formés d'entre eux, qui sont aussi souvent plus âgés que la moyenne⁶. Par ailleurs, les anciens chômeurs retrouvent moins fréquemment que les autres un emploi en CDI, les salaires sont peu attractifs et les horaires souvent éloignés de la norme de l'emploi de « bureau ». Notons que les conditions de travail des anciens chômeurs semblent proches de celles des personnes nouvellement embauchées (selon l'enquête emploi de 2001) : le passage par le chômage ne forme pas ici un facteur aggravant⁷. Les métiers de l'hôtellerie-restauration illustrent bien cette flexibilité de marché associant un bas salaire, des conditions de travail et des horaires difficiles et une précarité du contrat de travail. À titre de cadrage, 30 % des chômeurs déclarent que l'emploi retrouvé ne correspond pas à l'emploi recherché et environ 40 % des jeunes acceptent des métiers qui ne leur conviennent pas pour sortir du chômage (Chazal *et al.* 2003). Ceux-ci se réfèrent en priorité au contenu de l'emploi parmi les motifs d'insatisfaction, c'est-à-dire un métier sous-qualifié par rapport à la formation ou l'expérience acquise. Dans le même temps, ces chômeurs semblent prêts à accepter des conditions difficiles en termes de type de contrat, de salaire ou de lieu de travail, ces éléments ne forment que des motifs secondaires d'insatisfaction. Seulement 8 % des personnes s'estimant déclassées envisagent de changer d'emploi, ce qui pourrait attester d'un phénomène de découragement ou d'une acceptation de cette situation compte tenu des contraintes sur le marché du travail.

Encadré 1

L'ENQUÊTE SORTANTS DE L'ANPE

L'enquête auprès des sortants de l'ANPE réalisée par l'ANPE, la DARES et l'UNEDIC a débuté au second trimestre 2001. Elle vise à mieux estimer les reprises d'emploi et à donner des informations sur les emplois retrouvés. Un échantillon de 2 300 personnes environ est sélectionné dans un fichier témoin de 8 000 demandeurs d'emploi. Les sortants de l'ANPE de catégories 1, 2 et 3 sont interrogés chaque trimestre : la population retenue n'est composée que des personnes susceptibles d'avoir repris un emploi (personnes qui ont déclaré en avoir repris un, déclaration imprécise, motif omis ou radiation). Le questionnaire porte sur le motif réel de sortie du chômage, les conditions de retour à l'emploi, la nature et les caractéristiques de l'emploi retrouvé, ainsi que la situation professionnelle au moment de l'enquête.

Par ailleurs, les mobilités ascendantes observées dans l'enquête Sortants de l'ANPE au début des années 2000 sont d'une ampleur limitée, 3 % du total (Prokovas 2006). Deux logiques se distinguent : la moitié de ces mobilités se réalise en intra-branche : les ouvriers non qualifiés du bâtiment, de la manutention ou de l'industrie deviennent ouvriers qualifiés. L'autre moitié se fait en interbranches, au sein du tertiaire, de la maintenance vers la gestion administrative par exemple.

La mobilité descendante correspond au passage d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié. Un premier indice de déclassement est repérable à travers le décalage constaté entre le niveau de qualification enregistré dans le fichier de l'ANPE lors de l'inscription au chômage et celui déclaré lors de l'enquête Sortants de l'ANPE : au début des années 2000, les manœuvres, ouvriers spécialisés (OS) et ouvriers qualifiés (OQ) progressent au détriment des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et cadres. Nombre de ces déclassés se situe dans une logique intra-branche, c'est-à-dire au sein du BTP ou de certains métiers industriels et tertiaires. D'autres attestent d'un passage du BTP ou de l'industrie vers du tertiaire non qualifié : du BTP vers le gardiennage et la sécurité ou des techniciens et agents de maîtrise vers des caissiers ou agents de libre-service. Enfin, des cas de déclassement impliquant le passage d'un emploi tertiaire qualifié vers un emploi tertiaire non qualifié ont également été repérés : des aides soignants vers les employés de maison, par exemple. Notons que les catégories de caissiers et d'employés libre-service, d'agents d'entretien et de vendeurs concentrent 65 % des flux d'arrivée. Ces résultats sont corroborés par les études menées à partir du Fichier historique de l'ANPE, qui ont permis de comparer les métiers demandés successivement par les demandeurs d'emploi récurrents (Prokovas et Tabet 2002). Certaines caractéristiques

⁶ Source : exploitation de l'enquête Sortants, ANPE/DARES.

⁷ Cependant, le fait que les chômeurs en reprise d'emploi se trouvent à égalité de traitement avec les jeunes embauchés témoigne indirectement d'un effet d'éviction flagrant. Le chômage gomme l'expérience professionnelle ainsi que tout droit à une promotion ou à une évolution de carrière.

des personnes ressortent lorsqu'on observe les profils de ces mobilités descendantes : la présence de nombreuses femmes, une forte récurrence du chômage ou encore l'absence d'indemnisation. Le salaire forme l'un des indicateurs de ces contraintes puisque même le passage d'un emploi à temps plein à un autre temps plein ou d'un temps partiel à un autre temps partiel provoque une baisse de salaire de 10 % environ (Prokovas 2006). Les exploitations antérieures de l'enquête Sortants de l'ANPE indiquent donc que, souvent, la reprise d'un emploi se traduit par une baisse du niveau de qualification, ce qui infirmerait les hypothèses de résistance au déclassement professionnel ou salarial d'une grande partie des chômeurs (d'Iribarne 1990) ou de non-emploi volontaire (Laroque et Salanié 2000). Ces tendances sont-elles toujours repérables actuellement ?

2. Un éclairage sur le déclassement à la sortie du chômage en 2006

L'enquête Sortants de l'ANPE exploitée porte sur 9 247 personnes entre décembre 2005 et septembre 2006, soit 4 vagues d'enquête qui ont été empilées (décembre 2005, mars, juin et septembre 2006). Parmi celles-ci, 5 548 ont retrouvé un emploi (annexe 1). Une analyse plus détaillée de la nature des emplois acceptés à la sortie du chômage par rapport à ceux recherchés montre que dans 3 897 cas, soit 70 % des reprises d'emploi, le métier retrouvé est différent de celui déclaré lors de l'inscription à l'ANPE. Dans 1 024 cas, cette mobilité professionnelle mène à des niveaux de qualification et, surtout, à des CS objectivement inférieurs à ceux correspondant aux métiers recherchés lors de l'inscription au chômage. Selon cette approche, 18,5 % des sortants de l'ANPE sont donc déclassés.

Encadré 2

DÉCLASSEMENT ET MOBILITÉ DESCENDANTE EN TERMES DE QUALIFICATION

Une comparaison systématique a été effectuée entre le métier recherché et celui exercé par le demandeur d'emploi après sa sortie des listes de l'ANPE. Ces deux métiers ont été codés à l'aide de la nomenclature de familles d'activité professionnelle (FAP), construite à la fois à partir des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et de la classification de l'ANPE (répertoire opérationnel des métiers et des emplois – ROME) et intégrant le niveau de qualification correspondant. De toutes les différences repérées entre le métier recherché et le métier retrouvé, seuls les changements « notables » de FAP ont été retenus : ceux qui conduisent d'une catégorie socioprofessionnelle (CSP) qualifiée à une CSP non qualifiée (ex. métier recherché d'ouvrier qualifié de la mécanique, métier retrouvé d'ouvrier non qualifié de la mécanique ; ou encore, métier recherché de secrétaire de direction, métier retrouvé de secrétaire) et, surtout, ceux qui conduisent d'une catégorie sociale (CS) supérieure vers une CS inférieure (ex. les ingénieurs et cadres de l'industrie qui retrouvent un emploi de techniciens administratifs, comptables et financiers). Une mention spéciale doit être faite concernant les employés non qualifiés : cette catégorie sociale aux contours particulièrement flous comprend des métiers accessibles sans besoin de diplôme ou de formation spécifique et regroupe, entre autres, les caissiers, les employés de libre-service, les agents d'entretien, les employés de maison et les agents de gardiennage et de sécurité. Enfin, le passage d'employé administratif de catégorie C de la fonction publique, à « employé administratif d'entreprise » a également été considéré comme un cas de déclassement, cette fois non pas par rapport aux niveaux de qualification respectifs, mais par rapport aux conditions d'exercice de l'emploi et aux perspectives d'évolution de carrière.

2.1. Facteurs du déclassement à la sortie du chômage

Derrière certaines caractéristiques individuelles, le secteur et la nature de l'activité ressortent comme des facteurs déterminants du déclassement.

2.1.1. Les femmes, premières victimes du déclassement

Bien que le taux de déclassement des femmes soit à peine supérieur à celui d'ensemble (19,8 % contre 18,5 %), une observation plus attentive nous permet d'affiner l'analyse. Globalement, si les femmes et les hommes sont pratiquement à égalité parmi les demandeurs d'emploi sortants, elles sont cependant moins nombreuses à retrouver un travail (48,6 % contre 51,4 %). De surcroît, parmi les reprises d'emploi ayant entraîné un déclassement professionnel, les femmes deviennent majoritaires (52,1 % contre 47,9 %). Ainsi, parmi les demandeurs d'emploi qui retrouvent du travail, une femme sur cinq et un homme sur six se déclassent. Ce phénomène observé dans d'autres travaux sur le déclassement (Giret *et al.* 2005) peut

s'expliquer par la concentration des effectifs féminins déclassés dans quatre branches d'activité économique (NES 16) : près de deux femmes sur trois reprennent une activité dans le commerce, les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'éducation-santé-action sociale.

Tableau 1
DÉCLASSEMENT FÉMININ DANS CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITÉ

Branche d'activité	Femmes déclassées	Total de déclassés	Taux de déclassement des femmes
Commerce	96	166	57,8 %
Services aux entreprises	69	133	51,9 %
Services aux particuliers	102	144	70,8 %
Éducation, santé et action sociale	68	93	73,1 %
Total général	534	1 024	52,1 %

Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

Les déclassements ainsi observés répondent, dans la plupart des cas, à de fortes logiques sectorielles. Ainsi, ils s'opèrent d'abord au sein de la branche professionnelle *stricto sensu*, ensuite au sein du secteur et enfin en direction de certains métiers aux conditions d'exercice particulièrement difficiles en termes de temps de travail, de durée de contrat ou de rémunération.

2.1.2. Effet du type de contrat

Les reprises d'emploi ne se font sous forme de CDI qu'une fois sur trois environ (32 %)⁸. Les CDD forment 31 % des cas et l'intérim 18 %. Or, le fait d'être embauché en CDI ou en CDD n'apparaît pas comme particulièrement déclassant : les demandeurs d'emploi qui ont retrouvé un emploi en CDI sont déclassés dans 20 % des cas, ceux qui ont retrouvé un emploi en CDD dans 21 % des cas. Les contrats saisonniers ont entraîné un taux de déclassement de 23 %, tandis que les contrats aidés, qui représentent 7 % des reprises d'emploi, semblent protéger du déclassement : parmi les chômeurs qui ont accepté ce type de contrat, seuls 4 % sont déclassés, ce qui est sensiblement inférieur à la moyenne (18,5 %), tendance qui confirmerait des résultats antérieurs (Lizé 2005).

Tableau 2
REPRISE D'EMPLOI ET DÉCLASSEMENT PAR TYPE DE CONTRAT

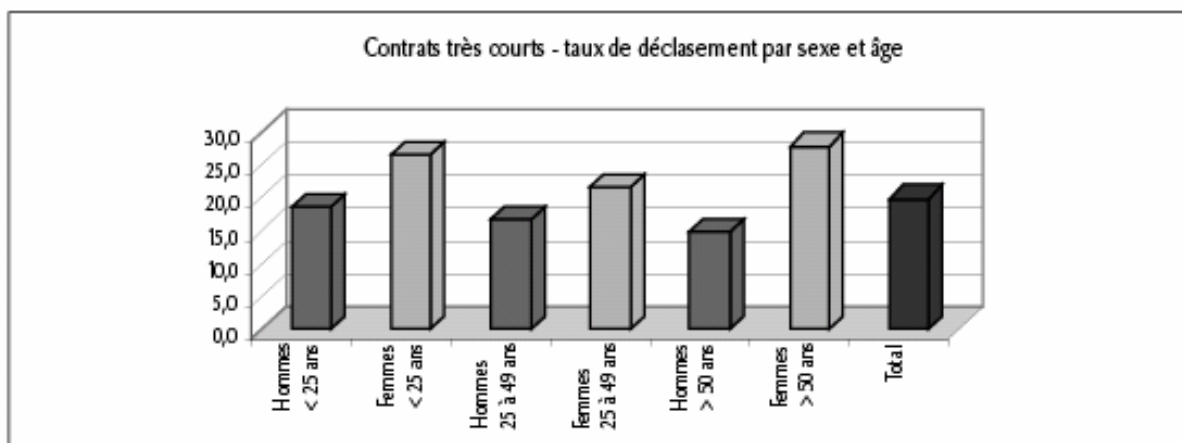
Type de contrat	Déclassés		Ensemble des reprises d'emploi	
CDI	346	33,8 %	1 759	31,7 %
CDD	369	36,0 %	1 737	31,3 %
Contrat saisonnier	57	5,6 %	243	4,4 %
Mission d'intérim	185	18,1 %	984	17,7 %
Vacation	14	1,4 %	78	1,4 %
Contrat aidé	16	1,6 %	416	7,5 %
Autres cas, NSP	37	3,4 %	331	6,0 %
Total	1 024	100,0 %	5 548	100 %

Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

⁸ 1 759 personnes ont déclaré bénéficier d'un CDI ; parmi elles, 218 ont précisé qu'il s'agissait d'un CNE. Cependant, le nombre total de personnes déclarant avoir signé un CNE s'élève à 321, ce qui signifie que pour 103 bénéficiaires de CNE, soit une personne sur trois, ce contrat ne s'apparente pas à un CDI mais à un CDD.

Une mention spécifique doit être faite pour les contrats de très courte durée (inférieure ou égale à un mois) : au nombre de 993, ils représentent un quart (24,7 %) des contrats potentiellement courts (CDD, contrats saisonniers, missions d'intérim, vacances, contrats aidés). 20 % de ces contrats correspondent à des situations objectives de déclassement et concernent massivement les femmes, surtout dans les tranches d'âge extrêmes. Dans leur quasi-totalité, ces cas correspondent à des contrats d'intérim (185 sur 198) ; pour plus de la moitié, ils se concentrent dans cinq familles professionnelles : ONQ de la mécanique, ONQ et OQ de la manutention, employés administratifs d'entreprises et agents d'entretien.

Graphique 1
TAUX DE DÉCLASSEMENT SUR LES CONTRATS DE MOINS D'UN MOIS



Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

Pour les jeunes, occuper un emploi temporaire – CDD ou intérim – augmente les risques de déclassement sur le marché du travail (Nauze-Fichet et Tomasini 2004). Cependant, pour l'ensemble des chômeurs, le déclassement ne semble pas résulter uniquement de la précarisation des emplois, les deux phénomènes se poursuivant de manière autonome ou concomitante. Ceci donne au déclassement un caractère encore plus structurel car la pérennité du contrat risque d'imposer, dans une certaine mesure, la pérennisation du déclassement. Tout dépend alors des perspectives de carrière et de promotion, mais, dans un contexte d'affaiblissement des marchés internes, les voies de mobilité ascendantes s'avèrent étroites, surtout pour ceux passés par le chômage. Pour les jeunes, dont l'insertion professionnelle emprunte souvent au départ des trajectoires de déclassement, les opportunités à terme sont *a priori* plus ouvertes.

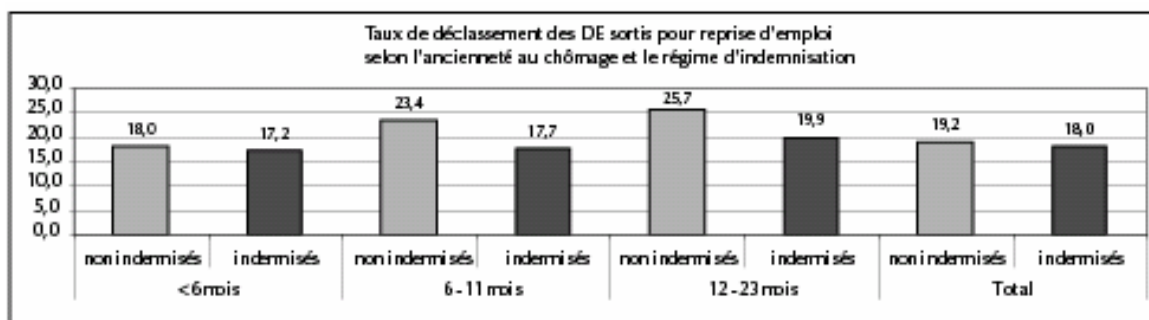
De surcroît, la situation des hommes et des femmes se différencie nettement : parmi les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ayant signé un CDI, le taux de déclassement des hommes est de 13 %, celui des femmes est le double (25 %). Ces observations ouvrent sur l'hypothèse que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes ayant déjà connu le chômage se déclassent de manière plus durable que les jeunes hommes. Au-delà du type de contrat de travail, les risques d'enfermement sur un marché du travail secondaire identifiés ici doivent être reliés aux métiers retrouvés par ces personnes fragilisées par le chômage.

2.1.3. L'impact des trajectoires professionnelles

L'ancienneté au chômage peut peser sur le déclassement et cet effet semble intervenir pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an⁹. Afin de mieux interpréter ce constat, il convient de croiser l'ancienneté d'inscription avec la perception d'une indemnisation de chômage (ARE ou ASS). Un tiers (34,5 %) des demandeurs qui retrouvent un emploi est indemnisé mais cette proportion s'élève à 46,3 % pour ceux inscrits à l'ANPE depuis moins de six mois. Avec l'ancienneté dans le chômage, le déclassement progresse, surtout pour les non-indemnisés.

⁹ Les effectifs des demandeurs d'emploi dont l'ancienneté d'inscription est supérieure à 24 mois et qui se déclassent lors de leur reprise d'emploi sont peu nombreux (76) et leur interprétation n'a pas de valeur statistique.

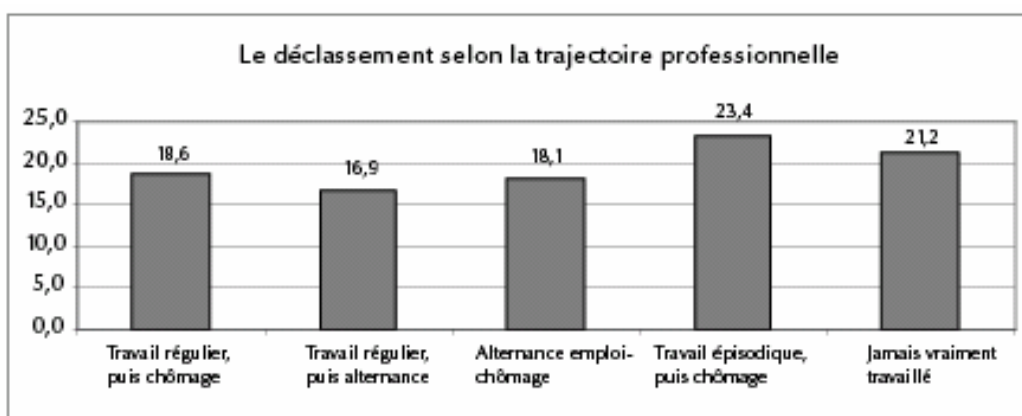
Graphique 2
TAUX DE DÉCLASSEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DE) INDEMNISÉS OU NON, SORTIS POUR REPRISE D'EMPLOI



Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

L'absence d'un lien solide avec l'emploi accroît sensiblement le risque de déclassement professionnel : les personnes n'ayant jamais travaillé avant leur inscription au chômage, ainsi que celles ayant connu un travail épisodique suivi de chômage sont les plus exposées au déclassement.

Graphique 3
TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ET TAUX DE DÉCLASSEMENT



Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

2.2. Question des conditions de travail de l'emploi retrouvé

La question de la qualité des emplois sera ici rapidement abordée, essentiellement sous l'angle de contraintes particulières liées aux conditions d'exercice des emplois retrouvés.

2.2.1. Des emplois de mauvaise qualité

En ce qui concerne les conditions de travail et la qualité de l'emploi retrouvé, il convient de souligner l'absence de relation immédiate entre la « mauvaise » qualité de l'emploi et la probabilité de déclassement. D'interprétation délicate, ce constat renvoie à une observation plus générale : les emplois retrouvés s'éloignent de plus en plus de la norme de l'emploi typique. En même temps, les horaires irréguliers et les contraintes diverses sont légion.

Tableau 3
CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES EMPLOIS RETROUVÉS

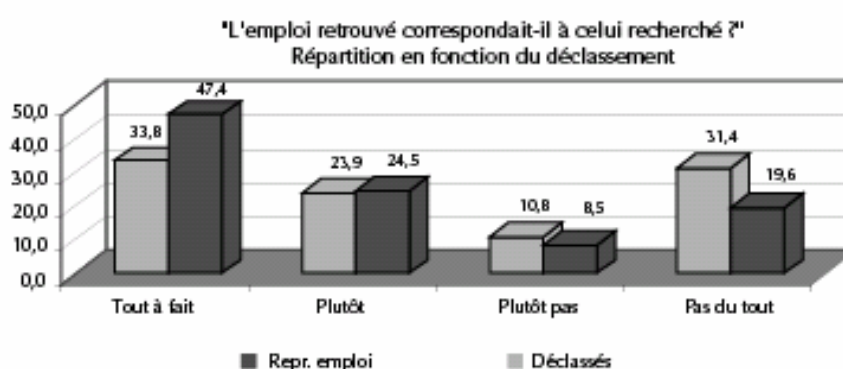
	Déclassés		Ensemble des reprises d'emploi	
Durée du travail fluctuante	224	21,9 %	1 206	21,7 %
Horaires connus au dernier moment	206	20,1 %	1 138	20,5 %
Horaires variables d'un jour à l'autre	392	38,3 %	1 924	34,7 %
Coupure > 3h	133	13,0 %	836	15,1 %
Travail tôt le matin	417	40,7 %	2 370	42,7 %
Travail tard le soir	340	33,2 %	1 798	32,4 %
Travail la nuit	125	12,2 %	718	12,9 %
Travail le dimanche	244	23,8 %	1 310	23,6 %

Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

2.2.2. Des emplois jugés non convenables

Une personne sur trois (35 %) ayant repris un emploi se déclare insatisfaite de sa situation. Ce pourcentage atteint 42 % parmi les personnes qui se trouvent professionnellement déclassées dans leur nouvel emploi. Logiquement, le lien entre déclasserement et degré d'insatisfaction est très fort.

Graphique 4
DÉCLASSEMENT ET SATISFACTION QUANT À L'EMPLOI RETROUVÉ



Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

Une personne sur trois (32,5 %) ayant retrouvé un emploi continue d'en rechercher un autre ; bien sûr, la recherche d'un nouvel emploi est plus intense pour les personnes ayant subi un déclasserement (36,6 %). Situation bien connue depuis les années 1990, l'insatisfaction ressentie par rapport à l'emploi exercé n'a rien d'insolite, pour subjective qu'elle soit. En effet, le décalage ressenti entre l'expérience ou la qualification de la personne et celles nécessaires pour exercer l'activité rendent l'emploi non convenable, bien avant d'autres caractéristiques, beaucoup plus « objectivables », telles que les conditions du travail, le niveau de la rémunération ou la précarité du contrat de travail, qui ne sont spontanément citées que de manière marginale.

Tableau 4
EMPLOI RETROUVÉ : LES MOTIFS D'INSATISFACTION

	Ensemble des reprises d'emploi		Déclassés	
Métier sous qualifié par rapport à la formation	316	20 %	115	27 %
Métier sous qualifié par rapport à l'expérience	178	11 %	58	13 %
« Le métier ne convenait pas mais j'étais obligé de travailler »	804	52 %	201	46 %
Type de contrat de travail	25	2 %	9	2 %
Durée du contrat	10	1 %	1	0%
Salaire	30	2 %	11	3 %
Conditions de travail (horaires, ambiance, nuisances, pénibilité...)	113	7 %	23	5 %
Distance travail-domicile	8	1 %	-	0 %
Temps de travail (temps plein / temps partiel)	26	2 %	3	1 %
Autres, NSP	48	4 %	12	3 %
Total	1 558	100 %	433	100 %

Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

2.2.3. Question du déclassement sur des métiers en tension

Plusieurs cas de mobilité descendante ont été observés (annexe 2). Parmi ceux-ci, notons le cas des agents de maîtrise et des intermédiaires du commerce qui ne trouvent à leur sortie du chômage qu'un emploi de vendeur, ou encore les chercheurs dont plus du tiers de ceux qui retrouvent un emploi sont contraints d'accepter un poste de catégorie C dans la Fonction publique. Un autre exemple de mobilité descendante concerne les cuisiniers qui ont accepté des postes d'agent d'entretien. Au sein des emplois du secteur des cafés-restaurants, les cuisiniers font partie des rares salariés qui ont une formation initiale spécifique à ce métier (71 % des jeunes cuisiniers en moyenne¹⁰). Ce métier « en tension » est intéressant par plusieurs aspects car ces salariés dotés d'une qualification spécifique dispose d'un certain pouvoir de marché pour négocier les salaires ou les conditions de travail. Il n'en reste pas moins que des difficultés de recrutement persistent ici et que ce pouvoir de négociation individuel n'a pas suffi à améliorer la mauvaise qualité des emplois de ce secteur (Estrade et Kerbourc'h 2007).

Par ailleurs, pour les femmes qui reprennent une activité après 40 ans, les services d'aide à domicile représentent un débouché important en raison de forts besoins de recrutement émanant de particuliers, d'associations ou d'entreprises commerciales. Or, l'étude de Estrade et Kerbourc'h (2007) montre que selon le niveau de qualité requis, les perspectives professionnelles varient considérablement : vers un enfermement dans un travail non reconnu ou, à l'opposé, vers la construction d'une trajectoire professionnelle qualifiante. Dans nos données, les assistants maternels ont souvent été embauchés comme employés de maison ou agent d'entretien à la sortie du chômage, ce qui s'inscrirait *a priori* dans la première logique.

Plus globalement, ces trajectoires descendantes sur des métiers « en tension » méritent d'être questionnées car, à l'évidence, rechercher un emploi dans ces métiers n'en garantit pas l'accès pour de nombreux chômeurs (Chardon et Estrade 2007). Il convient d'avoir à l'esprit que ces tensions expriment des flux qui ne résument pas les difficultés beaucoup plus complexes existant sur le marché du travail. Dans ce cas de figure, ces offres sont à la fois nombreuses mais aussi souvent très floues sur le contenu des compétences requises. Cette configuration semble donc prédisposer les femmes peu diplômées à être placées sur ces offres, notamment celles d'employés de maison.

¹⁰ Ministère de l'Éducation nationale, *dossier Insertion, Éducation et Société*, n° 159, octobre 2004.

Conclusion

L'analyse du contenu des emplois retrouvés par les demandeurs d'emploi confirme que le passage par le chômage représente souvent une rupture lourde de conséquences dans les trajectoires professionnelles. L'accent a été mis ici sur les déclassements au sens des mobilités descendantes en termes de qualification. Globalement, environ un individu sur cinq se trouve dans une telle situation, mais, certains chômeurs risquent plus que d'autres d'être enfermés sur des emplois déqualifiés et sans perspectives d'évolution. Les caractéristiques individuelles ne suffisent pas à expliquer la totalité de ces trajectoires : si les femmes sont plus touchées, c'est aussi parce qu'elles sont plus concernées par les emplois non qualifiés, surtout dans le tertiaire. La trajectoire antérieure sur le marché du travail, notamment les passages longs ou fréquents par le chômage, ainsi que la précarité des contrats, fragilisent ceux qui se trouvent dans l'urgence de reprendre un emploi.

La dynamique actuelle des créations d'emploi fait une large place aux postes non qualifiés avec des conditions de travail particulièrement contraignantes, *a priori* peu enclins à fidéliser leurs salariés ou à offrir des perspectives de carrière. Cette dynamique est particulièrement présente dans certaines branches d'activité, souvent, par ailleurs fortement consommatrices d'emploi intérimaire. L'importance du décalage entre les emplois recherchés et ceux proposés et le nombre de personnes qui continuent leurs recherches malgré la reprise d'emploi attestent d'une forte insatisfaction.

Les personnes prises dans de telles situations auront du mal par la suite à se prévaloir d'acquis ou de qualifications antérieures qui leur permettraient d'inverser leurs trajectoires. Il est donc probable que certains parcours s'inscriront dans une irréversibilité, dans la mesure où les comportements des acteurs sont contraints par l'état général du marché du travail et l'affaiblissement des marchés internes. Ces hypothèses s'appuient sur l'analyse des résultats d'une enquête qui ne fournit qu'une photographie instantanée de la reprise d'emploi ; elles mériteraient d'être mises en perspective avec des données longitudinales, issues du fichier historique de l'ANPE notamment.

Bibliographie

- Amossé T., Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Attal-Toubert, Lavergne (2006) « Enquête sur l'emploi 2005 », *INSEE Première*, n° 1070, mars.
- Beffa J. L., Boyer R., Touffut J. P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint Simon*, n°107.
- Béraud M., Prokovas N. (2001), « Chômeur aujourd'hui, précaire demain? », *Nouvelles dimensions de la précarité*, LESSOR, PUR.
- Boyer R., Chavance B., Godard O., (1991), « La dialectique réversibilité-irréversibilité : une mise en perspective » in *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, EHESS.
- Burnot G., Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés, une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n°86, avril.
- Atkinson T., Glaude M., Freyssinet J., Seibel C. (1998), *Pauvreté et exclusion*, CAE rapport n°6.
- CERC (2005), *La sécurité de l'emploi*, rapport n° 5, La Documentation française, Paris.
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE Première*, n° 796.
- Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique/DARES, La Documentation française, coll. « Qualification et Prospective ».

- Chazal J., Lacroix J. et Poujouly C. (2003), « Les sorties du chômage vers l'emploi », DARES, *Premières synthèses*, n° 11.1.
- Erhel C. (2006), « L'évolution de l'emploi et du chômage en France depuis 2002 », *Regards sur l'actualité*, n° 324, La Documentation française.
- Estrade M.-A. et Kerbourc'h J.-Y. (2007), « Mobilités, formation et parcours professionnels : les multiples visages de la « flexicurité » dans et hors de l'entreprise », *La note de veille*, n° 45, CAS.
- Eymard-Duvernay F. (2005), « Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste », CEE, *Document de travail*, n° 46.
- Favereau (1991), « Irréversibilités et institutions : problèmes micro-macro », in Boyer, Chavance, Godard (dir.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, EHESS.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- Freyssinet J. (1997), « Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi », in *Précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO.
- Freyssinet J. (2004), « Préface », in D. Méda, F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxe*, Paris, La Découverte.
- Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M. (2004), « Les non-qualifiés : qui sont-ils? » in D. Méda, F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.
- Giret J.-F., Lopez A. et Rose J. (dir.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, n° 388-389.
- Huyghues Despointes H. (1991), « Être disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi », *Économie et Statistique*, n° 249.
- Laroque G. et Salanié B. (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n° 331.
- Lizé L. (2005), « Les dispositifs publics protègent-ils du déclassement ? », in J.-F. Giret, A. Lopez, J. Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.
- Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n° 107.
- Lizé L. et Locht J.-F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Économies et Sociétés*, n° 9, série « Socio-économie du travail ».
- Méda D. (2000), « Le plein-emploi de qualité, une figure du bien commun », *Économie politique*, n° 8.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n° 1112.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354.
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2004), *Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial*, Céreq, Net.doc, n° 1 (consultable à l'adresse suivante : <http://www.cereq.fr/net.htm>).
- Pignoni M. T. et Poujouly C. (1999), « Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage », DARES, *Premières Synthèses*, n° 14.3.

Pommier P. et Prokovas N. (1999), « Sortir du chômage, reprendre un emploi », DARES, *Premières Synthèses*, n° 11.1.

Prokovas N. et Tabet N. (2002), « Chômage et mobilité professionnelle : une étude des processus de déqualification des chômeurs », communication aux *XXI^{es} journées de l'association d'économie sociale*, GEMMA, Caen, 12 et 13 septembre.

Prokovas N. (2006), « Du chômage à l'emploi "convenable" : une adéquation délicate », communication au colloque *Flexicurité en France*, Université de Marne-la-Vallée, 7 décembre.

Annexe 1

Les sorties du chômage, selon le motif

Motif de sortie	Effectifs	%
Reprise d'emploi	5 548	60,00
Formation	345	3,73
Arrêt de recherche d'emploi temporaire	469	5,07
Non renouvellement motivé de la demande	418	4,52
Non renouvellement accidentel de la demande	766	8,28
Fin d'activité	10	0,11
Radiations	215	2,33
Autre motif de sortie	212	2,29
Défaut d'actualisation suivi d'une réinscription	1 264	13,67
Total	9 247	100

Source : enquête Sortants de l'ANPE, décembre 2005-septembre 2006.

Annexe 2

Quelques cas de déclassement parmi les plus emblématiques

FAP d'origine	Principales FAP d'arrivée	Nombre de DE en reprise d'emploi	Nombre de DE déclassés	Taux de déclassement*
Techniciens du BTP	OQ du bâtiment (2 nd œuvre)	31	12	39
Cadres du BTP	Techniciens du BTP	24	11	46
TAM industries mécaniques	OQ industries graphiques	27	10	37
TAM maintenance	OQ électricité ; OQ mécanique ; OQ maintenance ; OQ manutention	105	51	49
Ingénieurs et cadres de l'industrie	TAM maintenance ; Techniciens administratifs-comptables	42	22	52
Secrétaires de direction	Secrétaires ; Employés administratifs	70	42	60
Techniciens administratifs-comptables	Comptables ; Secrétaires	29	18	62
Cadres administratifs-comptables	Comptables ; Techniciens administratifs-comptables ; Employés administratifs	66	48	73
Informaticiens	Ouvriers de la manutention ; Employés administratifs	79	17	22
Personnel études et recherche	Employés cat. C Fonction publique	43	16	37
Cadres Fonction publique	Professionnels action socioculturelle ; Secrétaires ; Employés administratifs	28	24	86
Maîtrise des magasins	Vendeurs	16	13	81
Cadres commerciaux	Représentants ; Techniciens administratifs-comptables ; Employés administratifs ; Vendeurs ; Maîtrise des magasins	125	83	66
Employés-maîtrise de l'hôtellerie	Agents d'entretien ; Employés de maison ; Caissiers-ELS ; ONQ manutention	191	60	31
Professionnels action socioculturelle	Employés administratifs ; Agents gardiennage-sécurité ; Vendeurs	208	69	33
Assistants maternels	Employés de maison ; Agents d'entretien	200	40	20

* Taux de déclassement = nombre de DE déclassés / nombre de DE sortis pour reprise d'emploi.

Source : enquête « Sortants de l'ANPE », décembre 2005-septembre 2006.

Le chômage de longue durée : une rupture à combattre autrement pour assurer sa réversibilité

Marie Salognon*

Selon l'OCDE (2002), une bonne stratégie pour réduire le chômage global doit passer par la réduction de la durée des périodes de chômage. Cette stratégie est d'autant plus souhaitable que le chômage de longue durée¹ est perçu comme une rupture de trajectoire professionnelle source d'irréversibilités : il existerait une « trappe à inemployabilité » ; et sécuriser les trajectoires des individus passerait par un travail sur leur « employabilité ». Cette perception reflète les analyses théoriques dominantes du chômage de longue durée, majoritairement centrées sur les déterminants individuels (Salognon 2005), ces derniers étant perçus comme la cause de l'inemployabilité des personnes.

À l'instar de ces travaux théoriques, de nombreux travaux empiriques ont tenté de cerner le profil du chômeur de longue durée, de rendre compte de la durée de chômage et de son évolution, ainsi que d'en identifier les déterminants (Fougère 2000). Pour la plupart, ils se focalisent sur les déterminants individuels du chômage de longue durée (Cases et Lollivier 1994), qu'ils soient démographiques (sexe, âge, nationalité et situation familiale) ou socioéconomiques (formation initiale, qualification, trajectoire professionnelle et ancienneté de chômage). Certains expliquent les durées de chômage par les effets du cycle économique (Lollivier 1994) ou par les modes de transition prédominants sur le marché du travail (L'Horty 1997). Quelques-uns s'intéressent aux effets des variables institutionnelles comme le mode d'indemnisation du chômage en vigueur (Prieto 2000) ou les politiques d'aide à la réinsertion des chômeurs de longue durée (DARES 2003).

Parallèlement, il existe de nombreuses études sur les entreprises qui révèlent l'hétérogénéité de leurs modes de coordination et de gestion de la main-d'œuvre (Eymard-Duvernay 1981 ; Delattre et Eymard-Duvernay 1983 ; Choffel, Cuneo et Kramarz 1988 ; Bessy 1995, 1997 ; Beffa, Boyer et Touffut 1999 ; Coutrot 2001). De ces travaux sont généralement extraites diverses typologies d'entreprises sur la base de multiples variables comme la taille des entreprises, leur statut (public, privé, intérimaire, etc.), leur secteur d'activité ainsi que la composition des salaires, le type de contrat majoritaire dans l'entreprise (CDD, CDI, intérim, etc.) ou encore la structure des qualifications. Ces typologies sont utilisées pour analyser la composition du tissu industriel et de la main-d'œuvre, les trajectoires de croissance des entreprises, les dispositifs d'évaluation des compétences ou les innovations organisationnelles. Elles rendent compte de la pluralité institutionnelle (Salognon 2005).

Au regard de la littérature économique récente, la déconnexion qui existe entre les analyses du système productif et celles du marché du travail est frappante. Au niveau théorique, l'analyse du chômage de longue durée se résume au partage entre les employables et les autres et les entreprises n'ont aucun rôle à jouer dans la construction ou la destruction de cette employabilité, elles ne font que sélectionner *a posteriori* les candidats employables. Au niveau empirique, on dispose, d'un côté, de nombreuses données concernant les chômeurs et leurs caractéristiques et, de l'autre, d'enquêtes sur les entreprises et leurs employés. Mais les fichiers appariant des trajectoires individuelles et des données d'entreprises sont encore extrêmement rares.

À l'inverse, notre hypothèse est que les modes de gestion et de sélection de la main-d'œuvre opérés par les entreprises ont une influence forte sur la durée de chômage des individus et ont leur part de responsabilité dans la construction de l'« inemployabilité » des travailleurs. Et, reconnaître le rôle des entreprises et de leurs pratiques dans ce processus d'exclusion, c'est admettre que l'employabilité des individus n'est ni individuelle, ni naturelle, mais plutôt construite collectivement.

Pourtant, l'analyse des grandes tendances des politiques de lutte contre le chômage de longue durée donne à penser que plus ce dernier s'aggrave et persiste, plus la tentation de rejeter le problème sur les premières

* Marie Salognon, ECONOMIX, UMR-CNRS 7166, Université de Paris X-Nanterre, bâtiment K, bureau 119, 200 avenue de la République, 92 001 Nanterre Cedex, marie.salognon@u-paris10.fr.

¹ En France, comme au niveau européen, on considère généralement comme chômeur de longue durée tout demandeur d'emploi au chômage depuis douze mois ou plus. Pour les jeunes, ce seuil est abaissé à six mois. À partir de vingt-quatre mois, on parle parfois de « chômage de très longue durée ».

victimes du fléau, les chômeurs, est forte. En effet, seule l'indemnisation du chômage exprime une responsabilité sociale, d'ailleurs davantage tournée vers l'assurance d'un revenu de remplacement que vers le droit à un emploi normal, et, avec l'allongement de la durée de chômage, cette responsabilité s'estompe à mesure que les allocations se réduisent ou disparaissent. Désormais, tout est fait pour réduire les dépenses passives et les remplacer par des mesures actives, de plus en plus individualisées, incitatives (voire parfois coercitives) et surtout, tournées quasi-exclusivement vers l'offre de travail. Cette logique adaptative repose sur une conception « individualisante » et naturaliste de l'employabilité des chômeurs, qu'il s'agit d'améliorer par tous les moyens pour envisager que ces individus puissent répondre efficacement à une offre d'emploi et passer avec succès un entretien d'embauche. Cette logique met en avant les rôles joués par les travailleurs et les pouvoirs publics. Tout se passe comme si les exigences des firmes sont des données auxquelles il convient de s'adapter (Gazier 2001). L'action publique suppose implicitement que les employeurs savent parfaitement évaluer les demandeurs d'emploi et adoptent des modes de recrutement tout à fait rationnels les conduisant à rejeter les personnes effectivement les moins utiles à l'entreprise. Cependant, la prise en compte de l'implication des entreprises, associée à une conception interactive, émergente et collectivement construite de l'employabilité, conduit à une remise en cause de cette logique adaptative.

L'objet de cette contribution est de mettre en avant le rôle des pratiques de gestion développées par les entreprises dans le processus d'allongement de la durée de chômage, pour repenser la logique d'intervention publique dans la lutte contre le chômage de longue durée. Plus précisément, la première partie tente d'identifier les modes de gestion de la main-d'œuvre susceptibles de déclencher la situation de chômage prolongé. À cet égard, elle reprend les résultats de l'étude de Delattre et Salognon (2007) qui explore, à partir du suivi longitudinal des chômeurs de l'enquête Trajectoire des demandeurs d'emploi et marché local du travail (TDE-MLT), les liens empiriques entre la pluralité des formes institutionnelles et la durée de chômage. Ces résultats établissent que le type d'entreprise, ainsi que certaines pratiques de gestion de la main-d'œuvre, déterminent les parcours de chômage des individus et construisent en partie la vulnérabilité des travailleurs au chômage de longue durée. La seconde partie traite des enjeux de la première en termes de politique publique de lutte contre le chômage de longue durée, qui serait plus efficace si l'intervention publique se tournait davantage vers les pratiques des entreprises, au niveau préventif comme curatif. Notre propos sera étayé par la présentation de l'action de l'équipe IOD d'Évry dans l'Essonne (Salognon 2006).

1. La prise en compte du rôle des entreprises dans l'irréversibilité du chômage

Notre analyse pourrait s'inscrire dans ce que Mériaux (1978) nomme le « paradigme de la demande de travail », au sens de principes directeurs d'un programme d'observation. Plutôt que de privilégier les faits d'échange qui se produisent sur le marché, la priorité est accordée aux processus concrets de mise en œuvre du travail au sein des entreprises, et plus particulièrement aux initiatives des entreprises : choix internes d'organisation et comportements de marché, *i.e.* recrutement et licenciement. Le pouvoir structurant et prédominant sur le marché des entreprises conduit à considérer l'asymétrie qui existe au profit du système productif (les entreprises) et ses conséquences. Au lieu de se centrer sur les interrelations du marché, considérant l'entreprise comme un agent symétrique du travailleur et n'accordant pas la priorité à ce qui se passe en son sein pour comprendre le fonctionnement du marché, le paradigme de la demande de travail fait passer les relations internes aux entreprises au premier plan et les interdépendances entre l'offre et la demande au second, pour montrer que les confrontations du marché du travail sont dominées par les rapports noués à l'intérieur de l'entreprise. Dans cette perspective, les relations internes aux entreprises (variables explicatives) influencent le marché externe (variable expliquée).

1.1. Hétérogénéité des entreprises et durée de chômage

À l'instar de Beffa, Boyer et Touffut (1999), nous considérons l'hétérogénéité des formes salariales depuis les années 1980, et plus généralement l'hétérogénéité des entreprises en matière de gestion de l'emploi, d'organisation du travail, de qualifications et de hiérarchisation. L'étude quantitative des répercussions des formes d'organisation sur le chômage est en partie fondée sur l'idée selon laquelle, à volume d'emploi identique, les règles de coordination qui caractérisent les entreprises, en interne et avec l'environnement, ont des effets sur les profils d'évolution de l'emploi et sur les inégalités face au chômage. Ces effets passent notamment par les modes d'évaluation des travailleurs mis en œuvre par les entreprises qui, selon les

critères et les dispositifs de sélection des travailleurs choisis, ont un impact différencié sur la durée passée au chômage de ces individus (Larquier et Salognon 2006).

Les typologies d'entreprises, de modes de gestion de la main-d'œuvre, ou de relations salariales permettent de caractériser leur hétérogénéité. Les études réalisées par Delattre et Eymard-Duvernay (1983) et par Choffel, Cuneo et Kramarz (1988) concernent l'hétérogénéité du tissu industriel, la construction des catégories d'entreprises reposant sur des données relatives à l'actif des entreprises et à leur main-d'œuvre (taille de l'entreprise, intensité capitalistique, indicateurs de rentabilité, structure de la main-d'œuvre). Plus récemment, l'analyse de Bessy (1995, 1997) cherche à distinguer, selon les branches d'activité, différentes formes de régulation de la relation de travail ou différentes formes d'évaluation du travail. Par ailleurs, Beffa *et alii* (1999) dressent une typologie des relations salariales des années 1990, cohérentes avec l'exploration de nouveaux « *paradigmes organisationnels et productifs* », en montrant les points de rupture avec les années 1960 et 1970. Enfin, l'analyse de Coutrot (2001) porte sur les innovations organisationnelles qui permettent une plus grande flexibilité d'usage de la force de travail, recherchée pour faire face aux transformations du contexte économique : les innovations dans le travail, en termes de modes de gestion de la main-d'œuvre (contrats de travail précaires, externalisation, pratiques salariales flexibles) et d'organisation du travail (décentralisation, autonomie des exécutants, travail en groupe et projets transversaux), ont un impact sur le durcissement de la sélectivité des politiques d'emploi des entreprises.

Selon ces typologies, les catégories d'entreprises développent des pratiques de gestion de la main-d'œuvre particulières en termes de recrutement, de règles salariales, de gestion des emplois, des carrières et des compétences. Ces pratiques construisent en partie les qualifications et la mobilité des travailleurs, et déterminent les modes d'évaluation de leurs compétences, présents et futurs. Agissant à la fois sur l'employabilité des travailleurs et sur la sélectivité des entreprises, elles ne sont pas sans effet sur la composition et la durée moyenne du chômage, voire sur son niveau.

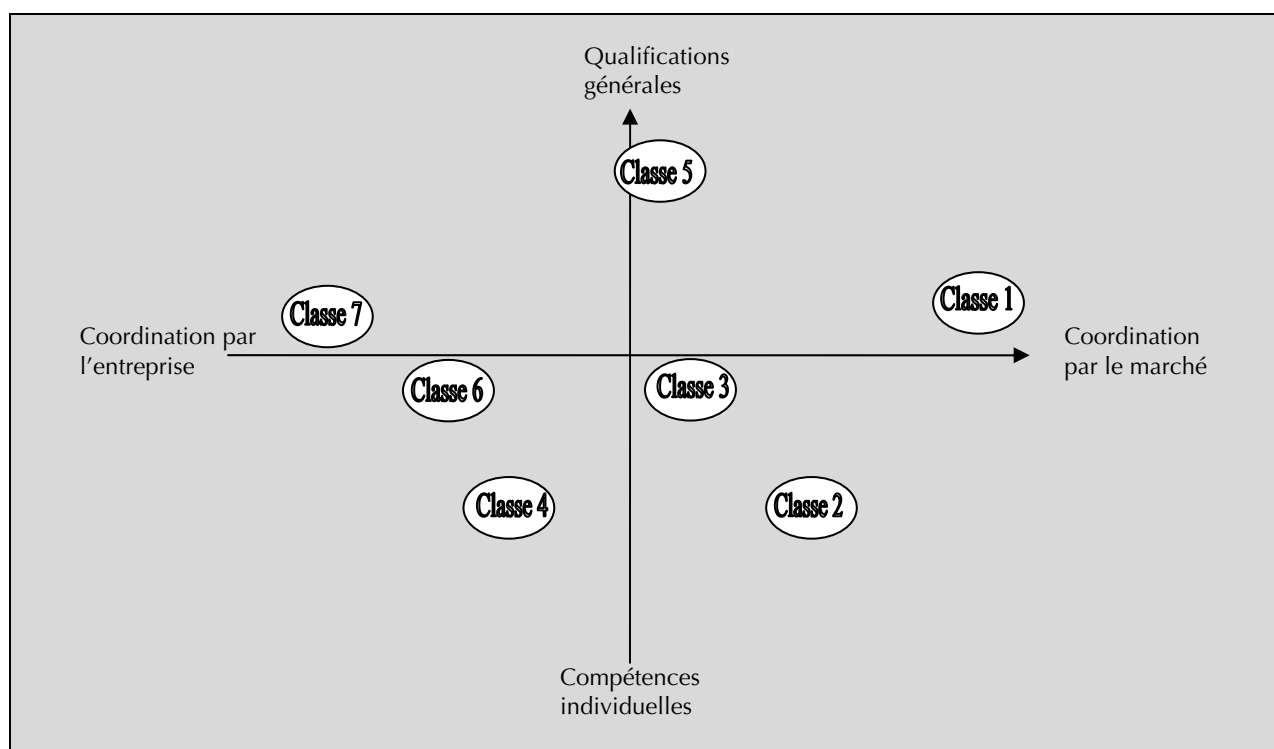
Delattre et Salognon (2007) testent en partie cette hypothèse en exploitant l'enquête TDE-MLT² réalisée par la DARES, dont l'apport fondamental est d'apparier des données individuelles et longitudinales sur les chômeurs avec des données d'entreprises dans lesquelles ces chômeurs ont travaillé (avant l'enquête ou pendant). Elle met ainsi à disposition les variables descriptives des entreprises et des emplois occupés par les chômeurs de l'enquête. Pour une analyse plus riche des modes de gestion de la main-d'œuvre, ce travail s'appuie en outre sur la typologie d'entreprises établie par Bessy (1995, 1997). Cette typologie distingue, selon les branches d'activité, différentes formes de régulation de la relation de travail ou différentes formes d'évaluation du travail. À partir de l'enquête coût/structure des salaires de l'INSEE de 1992, Bessy procède à une analyse en composantes principales au niveau sectoriel qui distingue les différents modes de gestion de la main-d'œuvre³ par leur appartenance à différentes classes d'entreprises positionnées sur deux axes : l'axe horizontal marque l'opposition entre forme de coordination par le marché *versus* par l'entreprise ; l'axe vertical marque l'opposition entre mode d'évaluation du travail en référence aux qualifications générales *versus* compétences individuelles (cf. encadré 1, *infra*).

À l'aide d'un modèle de durée (spécification *Weibull*), les auteurs expliquent économétriquement la durée de chômage des individus par les pratiques de gestion qu'ils ont connues lors de leur passé professionnel en intégrant cette typologie aux variables explicatives et en contrôlant les effets des autres caractéristiques individuelles des chômeurs (sexe, âge, qualification, etc.). Nous reprenons ici les principaux résultats de l'étude.

² L'échantillon total concerne une cohorte de 8 125 individus, « nouveaux inscrits à l'ANPE » en catégorie 1, 2 ou 3 au cours du deuxième trimestre 1995, ayant moins de 55 ans au moment de leur inscription au chômage et résidant dans huit zones d'emploi. L'enquête procède à un suivi longitudinal des ces individus sur une période de 38 mois.

³ Les variables discriminantes des modes de gestion de la main-d'œuvre sont : l'ancienneté moyenne du salarié, les dépenses de formation ou certains éléments de la politique salariale (rémunération à l'ancienneté, plan d'épargne d'entreprise, etc.), la structure des qualifications, la taille des établissements, l'organisation des horaires, mais également le montant, les modes de fixation et d'évolution des salaires (structure des primes, système formalisé de classification des emplois, etc.).

Encadré 1
TYPLOGIE DES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Source : Bessy (1995).

Les quatre points cardinaux de la typologie construite par Bessy se caractérisent de la manière suivante :

- la **coordination interne** identifie de grandes entreprises qui cherchent à s'attacher de manière durable une main-d'œuvre qualifiée et technicienne (forte proportion de CDI). Il y a donc un fort engagement des parties dans la relation de travail ainsi que des primes à l'ancienneté. L'importance des équipements conduit à développer des compétences spécifiques difficilement redéployables sur le marché. On note en outre l'importance des performances collectives, des dépenses de formation et de la participation des salariés au financement de l'entreprise ;
- les entreprises définies par une forte **coordination par le marché** sont de petite taille (moins de 50 salariés) à main-d'œuvre peu qualifiée. L'usage du temps partiel et des horaires décalés, ainsi que le recours aux CDD et aux apprentis, y sont importants et cohérents avec un fort turnover de la main-d'œuvre (faible intégration des ressources dans l'entreprise). Les salariés, principalement jeunes, sont faiblement investis dans l'entreprise où l'ancienneté est faible ;
- les organisations **évaluant les compétences en référence à des standards très généraux** gèrent une main-d'œuvre qualifiée en fonction de règles issues de négociations collectives, le plus souvent au sein de la branche. L'évaluation de la prestation de travail est liée à des contraintes de postes et s'effectue en référence à des dispositifs externes à l'entreprise ;
- à l'opposé, les organisations mobilisant une **évaluation individuelle des compétences** développent des systèmes complexes de rémunération (référentiels de compétences et augmentations individualisées), ainsi que des systèmes de classification des emplois qui leur sont propres. L'évaluation est aussi fondée sur des procédures individualisées comme les entretiens individuels et les contrats d'objectifs.

1.2. Effets des variables d'entreprises sur la durée de chômage

Les variables qui contribuent à l'allongement de la durée de chômage sont celles qui, toutes choses égales par ailleurs, allongent la durée du premier épisode de chômage par rapport à la durée moyenne de l'échantillon (qui est de 10,3 mois), et inversement.

Le statut du dernier contrat de travail obtenu par l'individu n'est pas sans effet sur la durée de son premier épisode de chômage : tous les types de contrats autres que le contrat aidé diminuent significativement la durée de chômage, et en particulier les contrats d'intérim et saisonniers (respectivement de 2,1 et 2,5 mois par rapport à la durée moyenne). Ce résultat était attendu étant donné que le contrat aidé concerne le public cible de la politique de l'emploi, caractérisé par des difficultés de réinsertion. Ainsi, le contrat aidé peut être un signal de faible employabilité aux yeux des employeurs potentiels, à l'inverse d'un emploi intérimaire ou saisonnier. En effet, le recours à l'intérim apparaît comme un « *outil d'ajustement immédiat aux fluctuations*

de l'activité » (Coutrot 2001, pp. 6-7)⁴, qui s'est nettement accru avec l'usage des innovations organisationnelles. Avoir travaillé sous CDD ou sous CDI a un effet moins contrasté par rapport au contrat de référence.

Quitter le dernier emploi suite à un licenciement économique allonge la durée de chômage d'environ 2,5 mois (et de 2,3 mois pour une autre forme de licenciement) par rapport à la modalité fin de CDD. Ce résultat était attendu et n'est pas difficile à interpréter : tout comme passer par un contrat aidé, être licencié, même pour raison économique, est stigmatisant. En effet, même si les licenciements économiques sont *a priori* collectifs, la sélection des personnes licenciées demeure individuelle. En effet, « *l'établissement de la liste des salariés licenciés est un moment privilégié de la sélection individuelle dans les entreprises à faible taux de turnover sur la population en CDI* » (Coutrot 2001, p. 8.). Juger les salariés licenciés comme les moins performants dissuade les employeurs potentiels de les embaucher, à partir du moment où les recrutements sont soumis aux mêmes critères d'évaluation que ceux utilisés pour les licenciements. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle les licenciements alimentent le chômage de longue durée.

Un autre résultat fort est l'allongement de la durée de chômage avec l'ancienneté dans le dernier emploi (de 3,2 mois pour une ancienneté de dix ans et plus). Ce résultat peut illustrer le fait que rester plusieurs années dans la même relation d'emploi induit le développement de compétences spécifiques à l'entreprise et à l'emploi exercé. Ainsi, ces compétences spécifiques peuvent être difficilement transférables d'un emploi à un autre et ne seront alors pas valorisées lors du recrutement. D'un point de vue plus pessimiste, elles peuvent également jouer en défaveur du candidat à l'emploi lors de son évaluation, laissant craindre une forme d'inadaptabilité du travailleur au nouvel emploi. Cette idée renvoie à l'opposition entre les « marchés professionnels » où la qualification du travailleur est transférable d'une entreprise à une autre, facilitant la mobilité horizontale entre les entreprises, mais nécessitant une certaine codification et standardisation de la qualification pour la rendre identifiable, et les « marchés du travail internes », où la promotion interne remplace la mobilité horizontale entre entreprises mais exige une adaptation de la formation du travailleur aux besoins de l'entreprise.

On observe également que la formation professionnelle dispensée lors du dernier emploi permet un raccourcissement de la durée de chômage de 1,1 mois. Les pratiques d'une entreprise en termes de développement des compétences et de formation professionnelle ont des implications sur les parcours de chômage des travailleurs qui en sortent : l'entreprise a un rôle à jouer dans le maintien de l'employabilité de ses salariés.

L'analyse des effets du type du dernier employeur montre que lorsque le chômeur vient d'une entreprise publique ou d'une administration, il connaît une durée de chômage plus longue (respectivement de 1,8 et 1,3 mois) que s'il était employé dans une entreprise privée. Notons que la cause première du départ d'un travailleur d'une entreprise publique ou d'une administration est la fin d'un CDD. Quitter le secteur public à la fin d'un contrat atypique peut effectivement être source d'une difficile réinsertion dans la mesure où ces travailleurs n'ont pas de statut attaché à la fonction publique et n'ont pas nécessairement eu d'expérience professionnelle dans le secteur privé. Ainsi, les employeurs privés peuvent craindre une inadaptation de l'expérience professionnelle du travailleur à leur secteur et aux formes d'organisation du travail qui lui sont associées.

Concernant la taille de l'entreprise, on observe qu'avoir travaillé dans une entreprise comprenant 10 à 49 salariés ou 200 et plus diminue la durée de chômage (respectivement de 0,9 et de 1,4 mois) par rapport à l'entreprise de référence (4 à 9 salariés). Ainsi, l'expérience professionnelle au sein de petites entreprises peut s'avérer moins valorisante et/ou moins valorisée une fois au chômage. Cependant, la taille de l'entreprise a globalement peu d'effet significatif sur la durée de chômage ; elle est en partie corrélée avec d'autres variables comme le type d'entreprise ou le secteur d'activité, et ainsi avec les catégories d'entreprises de Bessy.

Or, les effets de ces catégories sur la durée de chômage sont importants. La situation de référence, qui est la classe 2, est caractérisée par des marchés professionnels tertiaires (VRP, consultants, enseignants par exemple), où la frontière entre salariat et activité indépendante est floue. L'ancienneté dans l'emploi est faible et les entreprises sont de petite taille. Les dispositifs d'évaluation sont assez rares mais certaines branches développent un dispositif d'évaluation des compétences individuelles. Par rapport à cette classe, avoir travaillé au sein d'entreprises appartenant à n'importe quelle autre classe conduit à une durée de

⁴ Il parle à ce titre de flexibilité externe de l'emploi.

chômage plus longue, et en particulier les classes 4 et 7 qui développent toutes les deux une coordination par le marché interne :

- la classe 4 allonge la durée de chômage de 2,6 mois. Elle correspond aux grandes entreprises post-tayloriennes dans lesquelles l'ancienneté est importante et l'individualisation des compétences fortement discriminante. Ainsi, la sélection accrue des travailleurs issus de cette classe et qui perdent leur emploi augmente leur probabilité de tomber dans le chômage de longue durée ;
- la classe 7 correspond aux grandes entreprises à statut public qui évaluent le travail par les qualifications générales. Elle allonge la durée de chômage de 3,5 mois ;
- la classe 1 (recours au marché et référence à des standards d'évaluation très généraux) allonge plus modérément la durée de chômage (de 1,5 mois), ce qui semble cohérent avec le fait qu'elle est assez proche de la classe de référence. Il s'agit en effet de petites entreprises avec un fort turnover, associé à de courtes durées de chômage et à de faibles qualifications ;
- il en est de même pour la classe 5 qui ne s'écarte que faiblement de la situation de référence (+ 1,8 mois). Il s'agit de marchés de métiers développant une main-d'œuvre qualifiée, une forte mobilité interentreprises et une évaluation du travail en référence aux qualifications générales. Cette classe est associée à des durées de chômage relativement courtes.

Une première implication de ces résultats est que le mode de coordination dans le secteur d'activité (par le marché *versus* par l'entreprise) est discriminant quant à la durée de chômage subie. En revanche, il est difficile d'isoler un effet net des modes d'évaluation des compétences à partir des catégories de Bessy puisque les classes 4 et 7 allongent toutes deux la durée de chômage alors qu'elles ne développent pas le même mode d'évaluation des compétences.

1.3. Implications des résultats

En partant de l'hypothèse de travail selon laquelle les pratiques de gestion des travailleurs déterminent en partie leur vulnérabilité au chômage de longue durée, il semble que cette vulnérabilité est plus forte lorsque le chômeur est issu d'une entreprise fortement coordonnée en interne, par comparaison à une entreprise développant une coordination par le marché, ce qui reflète l'opposition marché externe/marché interne⁵.

On peut interpréter ce résultat différemment : le développement de nouvelles formes d'organisation du travail à partir des années 1980, combinant coordination par le marché, individualisation de l'évaluation des compétences, contrats de travail atypiques et faible ancienneté dans l'emploi, conduirait à l'émergence d'une forme particulière de relation d'emploi, interprétée aujourd'hui comme une norme prédominante. Coutrot (2001) signale à cet égard que les innovations organisationnelles vont souvent de pair avec une gestion plus individualisée de la relation salariale, visant à valoriser la « compétence » mise en œuvre (savoirs, adaptabilité, aptitudes relationnelles) plutôt que la « qualification » inscrite dans des repères collectifs (diplômes par exemple). Ainsi, les individus travaillant au sein d'organisations de forme contrastée par rapport à cette norme deviendraient plus vulnérables au chômage de longue durée, étant plus durement sélectionnés et considérés comme peu employables par les « entreprises-normes ». Si l'on considère la classe « marchés professionnels tertiaires » (classe 2) comme une bonne représentation de cette norme, on en déduit que les classes qui s'y opposent sont dévalorisées et synonymes de difficultés de réinsertion pour leur main-d'œuvre.

Quoiqu'il en soit, l'analyse économétrique menée a permis d'identifier les pratiques de gestion de la main-d'œuvre qui allongent la durée de chômage. Il s'agit notamment des licenciements collectifs et individuels, du recours aux contrats aidés et dans une moindre mesure aux CDI, du développement de l'ancienneté et de l'absence de formation professionnelle lors du dernier emploi. On observe également que le passage du salarié au sein de grandes entreprises, caractérisées par une ancienneté moyenne et un engagement durable des parties dans la relation de travail – illustrant ainsi une forte coordination par le marché interne – et par des dispositifs d'évaluation des compétences tantôt très généraux, tantôt individualisés, accroît de manière significative les risques de tomber dans le chômage de longue durée.

Ces résultats donnent à penser qu'une évolution de la logique des politiques de l'emploi pourrait être bénéfique. En effet, la lutte contre le chômage de longue durée, aujourd'hui principalement centrée sur les

⁵ Les marchés internes des grandes entreprises ont effectivement tendance à durcir la sélectivité de leur politique de recrutement et de licenciement dans la mesure où les procédures sont souvent complexes, formalisées et contraignantes, et où la flexibilité de la gestion de la main-d'œuvre est interne.

caractéristiques et comportements individuels des chômeurs, pourrait être plus efficace si l'intervention publique se tournait davantage vers les pratiques des entreprises, au niveau préventif comme curatif.

2. Repenser et réorienter les dispositifs de lutte contre le chômage de longue durée

La lutte contre le chômage de longue durée concerne avant tout à ce que l'on nomme les « politiques actives » de l'emploi, par opposition aux « politiques passives » qui correspondent principalement à l'indemnisation du chômage, même si la frontière entre les deux demeure assez floue. En France, la question de l'insertion s'est posée à partir du milieu des années quatre-vingt en réponse au caractère structurel du chômage de masse et à son corollaire, la forte croissance du chômage de longue durée, dont la part dans le chômage total varie désormais autour des 40 %⁶. Des mesures spécifiques ont été mises en place, puis progressivement renforcées et élargies pour lutter contre le chômage de longue durée, qui semble fonctionner comme une « trappe » dont il serait particulièrement difficile de sortir en l'absence d'une reprise économique extrêmement forte (Fougère 2000). En effet, le cycle économique a un impact significatif sur les taux de sortie des chômeurs les moins anciens mais n'influence pas ou peu les taux de sortie des chômeurs de longue durée. Pour l'essentiel, les politiques spécifiques d'emploi se sont construites étape par étape, en réponse à des situations concrètes et à partir d'analyses empiriques sur la montée du chômage, donnant parfois l'impression d'un empilement peu cohérent de mesures se succédant au fil des problèmes à traiter (Hoang-Ngoc 2000). Ces mesures, et en particulier les dispositifs d'insertion, semblent reposer sur deux principes communs : un principe d'intervention durable auprès des personnes, une individualisation et une contractualisation de la relation entre les pouvoirs publics et le bénéficiaire (Simonin 2003).

2.1. L'insertion des chômeurs de longue durée : logique adaptative versus intrusive

Les dispositifs actuels sont schématiquement fondés sur une conception de la responsabilité individuelle du chômage et développent une logique « adaptative » : les caractéristiques individuelles du chômeur, démographiques ou socio-économiques, et/ou son comportement sont à l'origine de son état. Il convient alors d'agir sur ces difficultés personnelles pour adapter la personne et ses caractéristiques aux exigences des employeurs. Ainsi, les mesures mises en œuvre sont principalement ciblées sur le chômeur et consistent à adapter l'offre de travail à la demande : la réinsertion repose sur l'amélioration de « l'employabilité » des chômeurs de longue durée, entendue au sens large comme l'aptitude à obtenir et conserver un emploi normal (Gazier 1999, 2001), ou sur des aides à l'embauche qui pallient leur « inemployabilité ».

Ce type d'analyse ignore les comportements des employeurs, supposés rationnels, et plus largement les processus de sélection de la main-d'œuvre. Pourtant, on observe que, souvent, la formulation des besoins des employeurs n'est pas toujours dictée par les exigences réelles du travail (Reynaud 1993) : les employeurs ont tendance à manifester des exigences excessives et à élever artificiellement le niveau de qualification requis, soit parce qu'ils surestiment la complexité des tâches à accomplir, soit parce qu'ils font un pari implicite sur la plus grande capacité des travailleurs plus qualifiés à manifester des qualités personnelles (autonomie, esprit d'équipe) utiles au travail. Aussi, les résultats économétriques présentés plus haut montrent le rôle joué par les entreprises, et plus précisément par leurs modes de gestion et d'évaluation de la main-d'œuvre, dans la création ou la destruction de l'employabilité de leurs salariés : l'exemple typique et bien connu correspond aux difficultés de reclassement des salariés licenciés économiques (car jugés inadaptés) après avoir travaillé longtemps dans une même entreprise qui ne les a pas formés et qui n'a pas assuré le développement ou même l'actualisation de leurs compétences. Comme l'illustre le concept de « trappe à inemployabilité », il existe une pluralité de manière d'évaluer la qualité du travail et certaines d'entre elles sont davantage sources d'exclusion : « *On envisage au contraire ici que ce sont les critères minimum d'employabilité appliqués dans le tri initial des chômeurs, qui fermeraient le marché du travail aux moins lotis d'entre eux* » (Benarrosh 2000, p. 9, note 4). Si l'on admet que la qualification des travailleurs n'est pas évaluable en dehors de l'emploi – on ne peut pas faire état, une fois au chômage, des compétences déployées par les travailleurs employés (savoir-faire, capacités de travail et d'intégration à une équipe, autonomie, etc.), faute de formalisation et donc de reconnaissance de ces éléments de qualification réelle – la présélection sur CV et lettre de motivation (par la mise à distance du candidat), comme la valorisation de la personnalité (censée révéler les aptitudes) deviennent non pertinentes. La correction de cet

⁶ Source : enquêtes emploi, INSEE.

écueil ne peut passer par des mesures destinées à rendre plus compétitive l'embauche de chômeurs mais pose plutôt des questions de coordination collective.

Il s'agit donc de dépasser le seul jeu des obligations réciproques entre les pouvoirs publics et les chômeurs en introduisant la responsabilité des employeurs, qui, selon les conventions d'évaluation qu'ils adoptent pour juger les candidats à l'emploi, participent à l'exclusion (Larquier et Salognon 2006). Alors que la logique adaptative suppose donnés les modes d'évaluation du travail des employeurs et tente d'y adapter les individus, la logique intrusive est davantage tournée vers la demande de travail et est associée à une conception émergente et collective de la compétence. Au niveau préventif, elle cherche à faire évoluer les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, notamment celles qui dévalorisent certains travailleurs. Au niveau curatif, elle prend le contre-pied des mesures qui se concentrent sur le chômeur et ses caractéristiques et ambitionne de faire évoluer les modes de jugement et de recrutement des employeurs : obtenir qu'un candidat jugé « inemployable » devienne, selon une autre façon d'évaluer, le candidat qui convient au poste proposé. C'est ce qu'applique certains types d'action innovants comme la méthode IOD (intervention sur l'offre et la demande) développée localement en France par l'association Transfert.

2.2. Mesures préventives : agir sur les pratiques de gestion des entreprises

L'étude des résultats économétriques obtenus précédemment conduit à envisager une régulation des pratiques de gestion autour de deux axes complémentaires.

Le premier axe consisterait à aménager la flexibilité externe afin d'inciter les entreprises à tenir compte des conséquences sociales de leurs initiatives en termes de licenciement. Licenciement constitue non seulement un préjudice pour le salarié, mais induit également un coût social direct (l'assurance-chômage), ainsi que des externalités négatives pour l'ensemble de l'économie, comme la perte de qualification des chômeurs (coût social indirect). Actuellement, la législation sur les licenciements, bien qu'assouplie par la suppression de l'autorisation administrative des licenciements économiques (loi du 3 juillet et du 30 décembre 1986), impose certaines contraintes aux employeurs. Ces obligations diffèrent selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou collectif, et s'il est de moins ou plus de dix salariés. Pour les « grands » licenciements économiques, les employeurs (entreprises de plus de cinquante salariés) ont l'obligation d'élaborer un « plan de sauvegarde de l'emploi », qui remplace le « plan social » depuis la loi sur la modernisation sociale du 17 janvier 2002 (actions en vue du reclassement des salariés comme la création d'activités nouvelles, le reclassement externe, les actions de formation ou de reconversion...). Ces mesures n'empêchent pourtant pas les salariés licenciés de courir un risque accru de tomber dans le chômage de longue durée si le reclassement échoue, d'autant plus que dans les faits, bon nombre de « grands » licenciements économiques ne s'accompagnent pas d'un nombre significatif de reclassements, ou de reclassements inacceptables pour les salariés. En outre, dès 1999, les entrées au chômage suite à un licenciement pour motif personnel, beaucoup moins contraignant pour les entreprises et surtout très mal encadré juridiquement⁷, deviennent deux fois plus nombreuses que celles pour licenciement économique (Pignoni et Zouari 2003). Or notre étude montre bien que le licenciement (économique ou non) allonge la durée de chômage, ce qui pose la question de l'encadrement des licenciements, et notamment des licenciements collectifs ou « de permutation »⁸, comme celle de la mobilité interentreprises au niveau du reclassement des salariés licenciés. Aménager la flexibilité externe pourrait conduire à la création d'un « droit » à une formation professionnelle ciblée, pour tout licencié non reclassé immédiatement, et ce avant qu'il ne quitte l'entreprise. Ainsi, les externalités négatives induites par les licenciements pourraient être compensées par des externalités positives que créerait ce droit à la formation, dans la mesure où les entreprises pourraient participer (selon leur taille, leur situation financière, et avec l'aide de l'État) à des formations professionnelles dont elles ne tireraient pas les bénéfices directs.

Le second axe reposerait sur une gestion prévisionnelle de l'emploi. En amont de la sortie de l'entreprise, il conviendrait d'inciter les entreprises à adapter leur main-d'œuvre, de façon prévisionnelle et négociée, aux évolutions technologiques prévisibles. Ainsi, la gestion prévisionnelle de l'emploi est vue comme une démarche visant à maintenir en permanence (voire accroître) la transférabilité des qualifications (Eymard-Duvernay 1992). Elle permettrait de lutter contre le risque accru de tomber dans le chômage de longue durée pour ceux qui ont travaillé longtemps au sein d'une entreprise développant un marché interne et sans

⁷ Le licenciement individuel pour motif personnel peut être applicable pour motif disciplinaire (faute du salarié) ou non disciplinaire (inaptitude professionnelle, perte de confiance, refus d'une modification substantielle du contrat de travail, etc.).

⁸ Il s'agit d'entreprises qui licencient et recrutent dans une même catégorie de personnel au cours de l'année.

bénéficier de formation pendant l'emploi. La politique de formation professionnelle en amont des situations de chômage joue, à ce titre, un rôle essentiel, en considérant le fait que la durée d'accès à l'emploi est d'autant plus brève que la relation formation-emploi est bien établie et en suivant le principe qui vise à ne pas faire supporter uniquement au travailleur le risque de perte de compétences. À cet égard, dans le champ de la formation professionnelle, la loi de 1971 avait réussi à créer une obligation fiscale de dépense pour les entreprises qui, malgré ses effets pervers (forte inégalité d'accès à la formation continue) est un exemple à suivre. En effet, l'entreprise se doit de maintenir l'employabilité de ses salariés par un dispositif de surveillance et d'actualisation des compétences (Gazier 2001). Un exemple à étudier est l'accord signé en 1998 par NS/Dutch Railways (aux Pays-Bas) qui prévoit un bilan individuel de carrière et de développement personnel pour les 14 000 salariés tous les trois ans, financé par l'entreprise ; si une formation complémentaire s'avère nécessaire, la firme doit l'assurer et le salarié la suivre. Ce type d'obligation réciproque équivaut à des garanties indirectes d'accès à l'emploi : elles diminuent les effets défavorables liés à l'ancienneté en termes de compétences spécifiques ou obsolètes et facilitent la reconversion des salariés. Plus généralement, il s'agirait de développer l'alternance entre l'emploi et la formation professionnelle, en renforçant l'association directe entreprises/organismes de formation, ce qui donnerait un rôle moindre à l'évaluation par le diplôme, fortement discriminante aujourd'hui.

Ce type d'évolution pourrait être encadré et promu par la politique publique, et nécessiterait une structure institutionnelle qui soutienne la valeur des compétences des travailleurs et qui organise la formation et les échanges. L'objectif serait de renforcer la coordination interentreprises sectorielle, adaptée à ses caractéristiques comme à son dynamisme, en décloisonnant les entreprises trop internalisées et en insérant les petites et moyennes entreprises isolées. À cet égard, il conviendrait de réfléchir à la façon dont pourraient se constituer des réseaux d'intermédiaires (associant acteurs publics et privés, organismes de formation/insertion et entreprises) centrés sur les entreprises mais permettant de sortir d'une gestion qui serait purement interne (Eymard-Duvernay 1992). Cette construction pourrait notamment s'appuyer sur le développement de la négociation collective, adaptée à ces réseaux de coordination sectoriels. Ces réseaux d'entreprises et d'intermédiaires permettraient non seulement une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi par la formation et l'actualisation des compétences des salariés, mais aussi une meilleure gestion de la flexibilité externe en favorisant les reclassements imposés par les licenciements par un véritable accompagnement de ces derniers.

La théorisation d'une telle gestion prévisionnelle de l'emploi encadrée par la politique publique peut être perçue à travers l'approche des « marchés du travail transitionnels ». Cette dernière repose sur une représentation dynamique du marché du travail consistant à gérer les « transitions », *i.e.* les passages entre emplois à temps plein et à durées indéterminées et les emplois à temps partiels ou la formation, le chômage, l'inactivité. La théorie des « marchés du travail transitionnels » vise ainsi à concilier marchés internes et marchés externes (Gautié et Gazier 2006) en établissant une série d'accords ou d'arrangements plus ou moins durables permettant aux entreprises de faire évoluer leurs salariés tout en actualisant leurs compétences et, symétriquement, aux salariés d'accéder à une série d'opportunités organisées afin d'atténuer les discontinuités de l'emploi. Dans cette perspective, Gautié et Gazier (2006) soulignent le rôle crucial de l'État et des politiques publiques en termes notamment de règles de certification des qualifications et de protection de l'emploi.

L'aménagement de la flexibilité externe, combinée au développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi, le tout organisé et soutenu par une coordination entre les pouvoirs publics, les représentants des entreprises et des syndicats, à un niveau relativement décentralisé, permettrait une évolution des pratiques de gestion des entreprises. Des entreprises plus responsables, un investissement régulier et partagé dans l'actualisation des compétences des travailleurs, au sein de réseaux de coordination et de mobilité, permettraient une diminution, en amont, du risque de chômage de longue durée comme de l'exclusion.

2.3. Mesures curatives : rééquilibrer le jugement

L'étude des itinéraires des chômeurs de longue durée (Gélot et Siphès 1993) montre que les variables démographiques, pouvant apparaître comme déterminantes au moment de l'entrée en chômage de longue durée, perdent de leur pertinence pour expliquer « qui en sort ou qui s'y enfonce ». Cette conclusion incite à écarter les conceptions déterministes qui sont parfois à l'œuvre dans les logiques de dispositifs ciblés sur des catégories de personnes bien précises et sur leurs soi-disant handicaps. En ce sens, l'étude de Tuchsirer (1993) va à l'encontre d'une conception trop naturalisée de l'employabilité : l'auteur constate que des personnes pressenties comme vulnérables s'insèrent sans difficulté (du point de vue des employeurs) laissant supposer qu'elles détiennent et mettent en œuvre les capacités et savoir-faire qui sont attendus d'elles (dans

des emplois au demeurant majoritairement peu qualifiés). C'est la représentation dominante de leur inemployabilité *ex ante* qui les écarte du marché en l'absence de la ressource du contrat aidé. Cette représentation dominante invite à s'interroger sur les pratiques de recrutement des employeurs, toutes plus ou moins fondées sur des « signes extérieurs » interprétés à tort comme révélateurs de l'employabilité des chômeurs. Or il semble exister des marges de manœuvre pour que les dispositifs de politique d'emploi déclenchent ou influencent certaines décisions de recrutement, en modifiant les critères d'embauche (Baron *et alii* 1993 ; Gazier et Silvera 1993), même si elles s'avèrent limitées par la grande sélectivité des comportements observés sur le marché.

À cet égard, la logique intrusive, dans sa dimension curative, questionne les pratiques de recrutement des employeurs pour une réinsertion plus efficace des chômeurs. Elle est notamment instrumentée par le développement, localement en France, de la méthode IOD, qui repose sur deux hypothèses essentielles :

- une conception émergente et collective de la notion « d'employabilité » ; il s'agit d'un construit social dépendant du contexte, aussi bien sur le plan théorique (produit de croyances et de représentations) que sur le plan pratique (l'employabilité se construit et se révèle en situation réelle de travail). Autrement dit, l'employabilité d'un individu ne se développe que dans un cadre de relations qui la met en valeur ;
- l'exclusion des personnes fragilisées ne résulte pas d'un comportement rationnel de la part des employeurs mais de pratiques de « sur-sélection » fondées sur des stéréotypes sociaux.

Au lieu de développer des actions d'insertion définies et structurées à partir et autour des difficultés, voire des « handicaps » des chômeurs, pour les ajuster aux canons du marché du travail, la méthode IOD opère un renversement de logique et considère les pratiques de recrutement des employeurs comme déterminantes pour l'échec ou la réussite du processus d'insertion professionnelle. L'idée novatrice est de surmonter le paradoxe des intermédiaires du marché du travail qui, censés se positionner à l'interface de l'offre et de la demande de travail, représentent uniquement l'offre de travail en considérant la demande comme une donnée. L'objectif est de placer l'agent d'insertion dans une réelle position d'intermédiation en considérant la demande non pas comme une donnée préexistante à laquelle s'adapter mais plutôt comme un construit qu'on peut susciter, moduler, transformer (Castra 2003). L'enjeu est de trouver des leviers d'insertion qui limitent la sur-sélection des entreprises et de provoquer une évolution des modes de jugement et des pratiques des employeurs pour faciliter la réinsertion d'un public peu qualifié et fragilisé (RMIstes, jeunes de moins de 25 ans, chômeurs de longue durée).

La méthode IOD privilégie l'accès rapide à l'emploi. Les agents d'insertion se positionnent en interlocuteurs garants pour diminuer l'incertitude et supprimer les occasions de sélectivité. Cette médiation apparaît fondamentale dans un contexte de forte sélectivité du marché, où les titres et les relations jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi, car perçus comme garants de l'employabilité du chômeur. À l'inverse, l'exclusion coïncide souvent avec l'absence de qualification reconnue et avec l'isolement social. L'intervention du médiateur prend alors tout son sens, en assurant que le chômeur possède, ou peut acquérir rapidement, les qualités requises pour un poste. L'intermédiaire fait tout pour diminuer la sélection qui repose sur l'évaluation de la personne et de ses caractéristiques personnelles non liées au poste. La méthode IOD est en partie inspirée par les théories de l'engagement développée en psychologie sociale (Castra et Valls 1997) : les recherches des psychosociologues établissent que les scores d'employabilité⁹ de sujets de bas niveau de qualification en recherche d'emploi ne sont pas prédictifs des chances ultérieures d'accès à l'emploi ; en revanche, « *c'est l'engagement dans des conduites concrètes en direction du marché du travail qui serait le meilleur prédicteur de l'insertion professionnelle* »¹⁰ (p. 100). D'après ces auteurs, les résultats de placement ne dépendraient pas de la durée ni de la qualité des temps de préparation du demandeur d'emploi à affronter le marché du travail mais de la diversité des mises en relation provoquées avec des employeurs et de leur suivi. Ces mises en relation créent une dynamique d'engagement, au sens où l'engagement de chacun dépend de celui des autres dans la situation : un employeur qui fait confiance à un candidat potentiel peut susciter l'engagement de ce dernier.

Une association bordelaise, Transfer, est à l'origine de l'implantation d'une centaine d'équipes IOD en France qui rassemblent environ 10 000 demandeurs d'emploi dits précaires. Une étude observatoire de l'une d'entre elles (Salognon 2006) permet de décrire la mise en œuvre concrète de la méthode IOD, qui s'effectue à plusieurs niveaux (pour une analyse plus détaillée et illustrée de cas, voir Salognon 2006).

⁹ Fondés sur une conception de l'employabilité universelle, certes rustique et tronquée car fonction de cinq indicateurs : le sexe, l'âge, le niveau scolaire, l'expérience professionnelle et la durée du chômage.

¹⁰ Il est question ici d'emplois normaux à durée indéterminée.

(1) Sur le marché du travail en premier lieu, les équipes IOD agissent sur le volume, la structure et les critères d'embauche. L'intervention passe par le développement de la proximité entre les entreprises et les structures en contact avec les demandeurs d'emploi : l'équipe est présente sur le marché local par la prospection d'emploi intensive et la relance systématique afin de capter les opportunités d'embauches et les drainer au profit des personnes qui n'y ont pas accès. Ces prises de contact répétées permettent la constitution d'un réseau d'entreprises locales sollicitées régulièrement. Pour agir sur le volume, les équipes IOD provoquent autant que possible des décisions d'embauches nouvelles ou des anticipations d'embauches. Enfin, pour agir sur la structure des embauches, les agents d'insertion négocient le statut des emplois offerts, *i.e.* transforment les offres spontanément émises en amenant les employeurs à les redéfinir en CDI et à temps complet.

(2) L'agent d'insertion intervient sur les attentes des employeurs pour dépasser la surqualification des postes de travail et, d'une manière générale, la surenchère aux critères sélectifs (niveau de formation, expérience, âge, sexe, nationalité) dans la formulation des offres et dans le processus de recrutement. L'objectif est de restituer les postes non qualifiés aux personnes non qualifiées en recentrant l'employeur sur son besoin réel (et non sur un profil idéal ou stéréotypé). Les observations de terrain montrent que la demande de travail n'est pas une donnée préétablie à laquelle il convient de s'adapter : la décision d'ouvrir un poste, le choix du type de poste et des qualifications requises sont déterminés par l'interaction entre l'employeur et l'intermédiaire. On rejoint ici l'approche économique de la cognition distribuée (Laville 2000) selon laquelle la rationalité et le comportement de l'acteur découlent d'interactions avec d'autres acteurs et n'est pas substantielle.

(3) L'intervention sur les « façons de recruter » vise à rééquilibrer les capacités de choix de chaque protagoniste dans le recrutement. Deux principes sont appliqués pour transférer une partie du pouvoir de négociation des employeurs vers les demandeurs d'emploi : pas de mise en concurrence des demandeurs d'emploi sur un poste ; proposer plusieurs offres validées à chacun (en fonction de leurs acquis et désirs). La baisse de la sélectivité du recrutement passe ensuite par la modification des canaux de recrutement pour mieux négocier les compétences : supprimer le CV et la lettre de motivation ; transformer l'entretien d'embauche classique en entretien d'accueil en présence de l'agent d'insertion qui va tenter de neutraliser l'effet sélectif de l'entretien ; essayer d'organiser une mise en situation de travail des candidats, considérée comme un levier important pour une bonne intégration. La modification des canaux de recrutement a un impact sur le jugement de l'acteur, dont la rationalité « située » (Laville 2000) prend appui sur des informations qui appartiennent à son environnement. Le jugement diffère selon les dispositifs sur lesquels il s'appuie : plus sélectif à distance et sur la base du CV que *de visu* et en situation de travail avec une négociation sur des éléments valorisés par un interlocuteur « garant ».

(4) Au-delà du recrutement, la réussite de l'intégration correspond au suivi de la relation d'emploi depuis l'accord de démarrage jusqu'à la validation du CDI temps complet, par un calendrier de rendez-vous réguliers avec le travailleur d'une part et avec l'employeur d'autre part pour connaître les problèmes rencontrés des deux côtés et négocier des solutions. Parallèlement au suivi réalisé par l'équipe, il s'agit d'amener les employeurs à consacrer un peu de temps à l'accueil des salariés et à développer des pratiques d'encadrement favorisant la validation des contrats, comme à nommer un tuteur ou un référent qui aide le professionnel à s'intégrer. D'autre part, les agents d'insertion négocient l'intensité, l'autonomie progressive dans le poste, les jours et les horaires de travail et les perspectives d'évolution.

L'action des équipes IOD engage l'employeur sur des conduites nouvelles qui génèrent elles-mêmes des modifications de représentations par une rationalisation après-coup (surtout lorsque le processus d'insertion s'est révélé concluant), que ce soit au niveau des décisions d'embauche, du recrutement, de l'accueil et l'intégration ou de l'évolution des salariés. En développant son volet curatif, la logique intrusive peut induire une évolution des pratiques des entreprises, à l'origine d'un effet rétroactif sur son volet préventif et d'un impact socio-économique : les changements de pratiques dans les réseaux d'entreprises, sur la durée, peuvent profiter à terme à d'autres demandeurs d'emploi que ceux suivis par les équipes.

Conclusion

Cette contribution montre que la sécurisation des parcours professionnel, qui s'oppose à l'irréversibilité du chômage – et donc au chômage de longue durée – passe par une remise en cause de la logique d'intervention publique actuelle. Les résultats économétriques obtenus plaident pour passer d'une logique adaptative qui déresponsabilise les entreprises à une logique qui les implique au contraire, autant au niveau préventif que curatif. La logique intrusive pose les pratiques de recrutement, de gestion et d'intégration des travailleurs comme des construits sociaux, en partie à l'origine des processus d'exclusion, qu'il est donc possible de construire autrement. En amont, son opérationnalisation nécessiterait un aménagement de la

flexibilité externe, associé au développement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, et ce au sein de réseaux de coordination et de mobilité organisés et soutenu par les pouvoirs publics, permettant une diminution du risque de chômage de longue durée. En aval, la logique d'action sur les comportements des entreprises a trouvé une application possible avec la méthode IOD, dont la mise en œuvre donne de bons résultats (en 2005, le taux de retour à l'emploi s'élève à 67 % et le taux de retour à un emploi durable s'élève à 41 %). Ainsi, les chômeurs de longue durée et les RMIstes, habituellement « discriminés », ne sont pas si « inemployables » qu'on le dit, et les conditions même de cette « employabilité » sont collectivement construites.

Bibliographie

Association Transfer, « Séminaire de formation permanente des équipes IOD : enjeux méthodologiques de la lutte contre l'exclusion », *Document de travail interne*.

Baron C., Bureau M.-C., Nivolle P. (1993), « Différents usages par les entreprises des contrats de retour à l'emploi », *Travail et Emploi*, vol. 1, n° 55, pp. 30-39.

Beffa J.-L., Boyer R. et Touffut J.-P. (1999), « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit Social*, n° 12, pp. 1039-1051.

Benarrosch Y. (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi. », *Travail et Emploi*, n° 81, janvier, pp. 9-26.

Bessy C. (1995), « Formes de gestion de la main-d'œuvre et modes de fixation des salaires par branche d'activité. Analyse statistique à partir de l'enquête coût-structure des salaires 1992 », miméo (avec la collaboration de F. Hugot), Centre d'étude de l'emploi, 95/68.

Bessy C. (1997), « Les dispositifs d'évaluation des compétences. Une approche statistique par branches d'activité. », in C. Bessy et F. Eymard-Duvernay (éds.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 36, Paris, PUF, pp. 35-51.

Cases C., Lollivier S. (1994), *Hétérogénéité individuelle dans un modèle de durée avec segmentation*, Document de travail CREST-INSEE.

Castra D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris, PUF.

Castra D., Valls F. (1997), « Employabilité et insertion professionnelle », *communication au colloque sur l'insertion*, Metz, pp. 99-104.

Choffel P., Cuneo P. et Kramarz F. (1988), « Des trajectoires marquées par la structure de l'entreprise. », *Économie et Statistique*, n° 213, pp. 41-50.

Coutrot T. (2001), « Innovations organisationnelles et sélectivité du marché du travail », Communication au colloque de l'Institut CdC pour la recherche « Emploi : quelles innovations ? », Paris, juin.

DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

Delattre E., Salognon M. (2007), « Entreprises, modes de gestion de la main-d'œuvre et allongement de la durée de chômage : une analyse économétrique », in *Recherches économiques de Louvain*, à paraître.

Delattre M., Eymard-Duvernay F. (1983), « Sept catégories d'entreprises pour analyser le tissu industriel », *Économie et Statistique*, n° 159, pp. 71-87.

Eymard-Duvernay F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n° 138, pp. 49-68.

Eymard-Duvernay F. (1992), « Réseaux de coordination et chômage de longue durée », in P. Bouillaguet, C. Guitton (éds.), *Le chômage de longue durée. Comprendre, agir, évaluer*, Syros/Alternatives, pp. 657-668.

- Fougère D. (2000), « La durée du chômage en France », in *Rapport du Conseil d'analyse économique, Réduction du chômage : les réussites en Europe*, La Documentation Française, pp. 239-259.
- Gautié J., Gazier B. (2006), « Les “marchés transitionnels du travail” : à quel paradigme appartiennent-ils ? », in F. Eymard-Duvernay (éd.), *L'Économie des conventions, méthodes et résultats. Tome II : développements*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », avril.
- Gazier B. (1999), « Employabilité : concepts et politiques », *inforMISEP* (partie « Focus ») n°67/68, automne/hiver, pp. 38-51.
- Gazier B. (2001), *L'employabilité*, document de travail.
- Gazier B., Sylvera R. (1993), « L'allègement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ? Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises », *Travail et Emploi*, vol. 1, n° 55, pp. 60-70.
- Gélot D. et Siphès N. (1993), « Entre réinsertion et exclusion : logique des itinéraires des chômeurs de longue durée », *Travail et Emploi*, vol. 1, n° 55, pp. 6-19.
- Hoang-Ngoc L. (2000), *Les politiques de l'emploi*, Seuil, coll. « Points ».
- Larquier G., Salognon M. (2006), « Conventions de qualité du travail et chômage de longue durée », in F. Eymard-Duvernay (éd.), *L'Économie des conventions, méthodes et résultats. Tome II : développements*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », avril, pp. 111-127.
- Laville F. (2000), « La cognition située : une nouvelle approche de la rationalité limitée. », *Revue Économique*, vol. 51, n° 6 (nov.), pp. 1301-1331.
- L'Horty Y. (1997), « Les flux entre emploi, chômage et inactivité : leurs effets sur les variations du chômage », *Économie et Statistique*, n° 6, pp. 57-76.
- Lollivier S. (1994), *Durée de chômage et cycle économique*, Document de travail CREST-INSEE.
- Mériaux B. (1978), « Point de vue sur les recherches françaises en économie du travail », *Revue économique*, n° 19, pp. 120-140.
- OCDE (2002), « Le chômage de longue durée : tenants et aboutissants », *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE*, chapitre 4, pp. 203-260.
- Pignoni M.-T., Zouari P. (2003), « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *DARES, Premières synthèses*, n° 28.2, juillet, 8 p.
- Prieto A. (2000), « L'impact de la dégressivité des allocations chômage sur le taux de reprise d'emploi », *Revue Économique*, vol. 51, n° 3, pp. 323-334.
- Reynaud E. (1993), « Le chômage de longue durée : la théorie et l'action », *Revue française de sociologie* n° 34 (2), pp. 271-291.
- Salognon M. (2005), *Évaluation de la qualité du travail et chômage de longue durée*, thèse de doctorat, Nanterre, décembre.
- Salognon M. (2006), « Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD », in A.-T. Dang, J.-L. Outin et H. Zajdela (éds.), *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, Paris, Éditions du CNRS, septembre, pp. 163-179.
- Simonin B. (2003), « Indemnisation, placement, activation : la politique de l'emploi tiraillée entre plusieurs modèles de responsabilité », in C. Bec et G. Procacci (éds.), *De la responsabilité solidaire*, Paris, Éditions Syllepse, pp. 127-147.
- Tuchszirer C. (1993), « Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises : l'exemple du contrat de retour à l'emploi », *Travail et Emploi*, vol. 1, n° 55, pp. 40-49.

Apport du fichier historique dans la connaissance du marché local réunionnais : l'analyse diachronique en complément des suivis longitudinaux

*Vanessa Boléguin et Stéphane Guillon**

La¹ protection contre le chômage des sortants du système éducatif est l'une des préoccupations de l'établissement d'enseignement, du jeune lui-même et des familles. Pour mieux appréhender cette période précédant l'insertion professionnelle, il semble d'autant plus intéressant d'étudier cette population en recherche d'emploi qu'on la confronte en même temps à l'ensemble des chômeurs, concurrents sur le même marché de la demande de travail. Nous nous proposons d'illustrer cet article par des exemples tirés des deux thèses des auteurs portant respectivement sur les diplômés du supérieur et sur les jeunes (âgés de 16 à 30 ans), à La Réunion.

1. Le chômage à La Réunion : deux approches complémentaires

1.1. Population et terrain étudiés

Nous étudions deux groupes précis pour cette présentation : d'abord les diplômés de l'enseignement supérieur de niveau III à I entre septembre 2003 et novembre 2006, qu'ils aient obtenu leur diplôme dans un des établissements de l'île ou ailleurs et qui seront étudiés à partir de la méthode longitudinale (section 2.1.), ensuite les jeunes tous niveaux confondus, âgés de 16 à 30 ans entre septembre 2003 et septembre 2005 (section 2.2.) dont l'évolution du chômage sera analysée à partir d'une méthode diachronique sur stocks.

Le terrain commun de cette recherche est la région Réunion dans son ensemble. Ce département d'outre-mer, situé dans le sud-ouest de l'océan Indien, à environ 800 kms à l'Est de Madagascar et à 210 kms de Maurice, distante de Paris de 9 180 kms, est le seul département français de l'hémisphère Sud et reste isolé dans le Sud-Ouest de l'océan Indien au sein de l'archipel des Mascareignes. Cette région européenne ultrapériphérique enregistre un taux record de chômage, plus de trois fois supérieur à celui de l'hexagone².

1.2. Base de données

Le fichier historique est une source de données utile pour la recherche à plus d'un titre : il permet d'obtenir sur l'ensemble du territoire (y compris les départements d'outre-mer) une photographie du chômage (cartographie régionale, par commune et quartier, voire même par rue) dont l'objet premier est la préparation des recrutements et les anticipations de pénuries de main-d'œuvre. Le coût de production de telles données est faible pour la recherche universitaire, celles-ci existant déjà, mais sans que leur exploitation ne soit systématisée. Ce sont des manières de clichés territorialisés qui peuvent être pris chaque semaine et qui fabriquent un film en négatif de l'insertion dans l'emploi et plus généralement des processus de transition ou de mobilité professionnelles.

Les laboratoires de recherche étant confrontés aux limites budgétaires pour mener à bien les enquêtes longitudinales : la production de données, leur traitement, le dépouillement et le recodage des questionnaires, en plus d'être chronophages, nécessitent de lourds moyens humains et financiers, ce fichier

* **Vanessa Boléguin**, doctorante-chercheuse, chargée d'enseignement ; **Stéphane Guillon**, doctorant-chercheur, chargé d'enseignement. Université de La Réunion, Laboratoire du CIRCI-EA 3561, 15, avenue René Cassin, BP 7151, F-97715 Saint-Denis Messag, cedex 9 (Réunion).

¹ Les auteurs tiennent à remercier J.-F. Giret du Céreq Marseille pour son soutien et pour le traitement statistique des données longitudinales contenues dans cet article.

² Sur la période couverte par notre article, le taux de chômage (au sens du BIT) est passé de 32,9 % fin 2003 (99 504 chômeurs) à 29,1 % fin 2006 (93 937 chômeurs), après un pic fin 2004 à 33,5 % (102 478 chômeurs).

historique pourrait contribuer à alléger ce type de contraintes en mettant à disposition des chercheurs une masse considérable d'informations sur les périodes de recherche d'emploi. De nombreuses enquêtes et études universitaires ont d'ailleurs été menées, surtout depuis les années 1990, sur certains « publics » ciblés par les politiques publiques de l'emploi successives sur la base d'échantillons (Degenne et Lebeaux 1999 ; Beaumert 1999 ; Galland 2000 ; Bouchoux *et al.* 2004 ; Duguet *et al.* 2005).

1.3. Deux méthodes de traitement de nos données

La première approche que nous avons utilisée est celle des trajectoires-types. Cette méthode a d'abord été développée par Espinasse en 1994 puis généralisée dans les études du LIRHE³ (Giret 2000 ; Béduwé 2001). Notre cohorte est caractérisée par le fait d'être titulaire d'un diplôme supérieur ou égal au niveau III et d'apparaître dans les fichiers du chômage de l'ANPE Réunion en mars 2004⁴ ; ces chômeurs sont primo-entrants ou non et de tous âges.

Nous possédons six photographies du fichier historique global de l'ANPE Réunion sur la période comprise entre septembre 2003 et novembre 2006. Ce sont les logiques d'insertion d'une cohorte que nous recherchons : il s'agit d'évaluer l'insertion de cette cohorte sur la période concernée. Ces trajectoires-types vont rassembler tous les chômeurs ayant été dans la même situation sur la période. Notre approche ajoute aux travaux précédents dans le sens où elle intègre l'idée de systématiser l'utilisation sur tout le territoire national (y compris ultramarin) d'une ressource riche, peu exploitée et mise à jour chaque semaine. Notre hypothèse pour ce groupe pose que le chômage des diplômés du supérieur est pluriel mais qu'il est possible d'en décrire les quelques figures principales.

La seconde approche procède quant à elle d'une comparaison de stocks à fin septembre 2003 et 2005. Elle se focalise ainsi sur l'évolution structurelle de la demande d'emploi en tant que cette dernière reflète les phénomènes qui se produisent sur le marché de l'emploi. Nous tenterons de hiérarchiser l'impact de variables différenciatrices dans l'évolution structurelle.

2. Les résultats

2.1. Les diplômés du supérieur : quatre trajectoires-types

Le calcul de la distance aux trajectoires possibles pour notre cas est effectué à partir de leur situation au regard de l'inscription à l'Agence (inscrits ou radiés) et de leurs revenus (droits à la couverture chômage, minima sociaux ou absence de revenus). Pour cette présentation, nous nous bornerons à étudier les quatre trajectoires-types les plus significatives mais qui, à elles seules, concernent plus de 90 % de notre cohorte qui compte 2 333 individus.

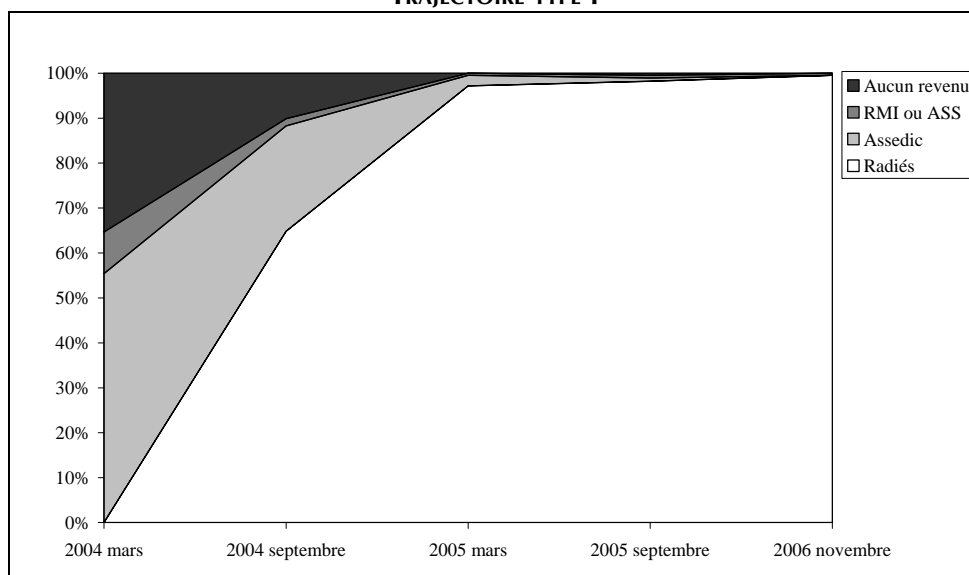
2.1.1. Première trajectoire-type : le chômage frictionnel

Cette première trajectoire-type regroupe près de la moitié de la cohorte (47,6 %, soit 1 110 individus). Une majorité de ce regroupement (plus de 55 %) percevait une indemnisation au titre de l'assurance chômage en début de période. Dès les premiers mois, la part des individus radiés augmente rapidement ; la sortie des fichiers du chômage est rapide et le groupe disparaît presque totalement dès avant le douzième mois d'observation.

³ LIRHE : Laboratoire interdisciplinaire de recherches sur les ressources humaines et l'emploi.

⁴ Ces demandeurs d'emploi n'étaient pas présents dans une requête précédente datant de septembre 2003 à partir de la même source ANPE Réunion.

Graphique 1
TRAJECTOIRE-TYPE 1



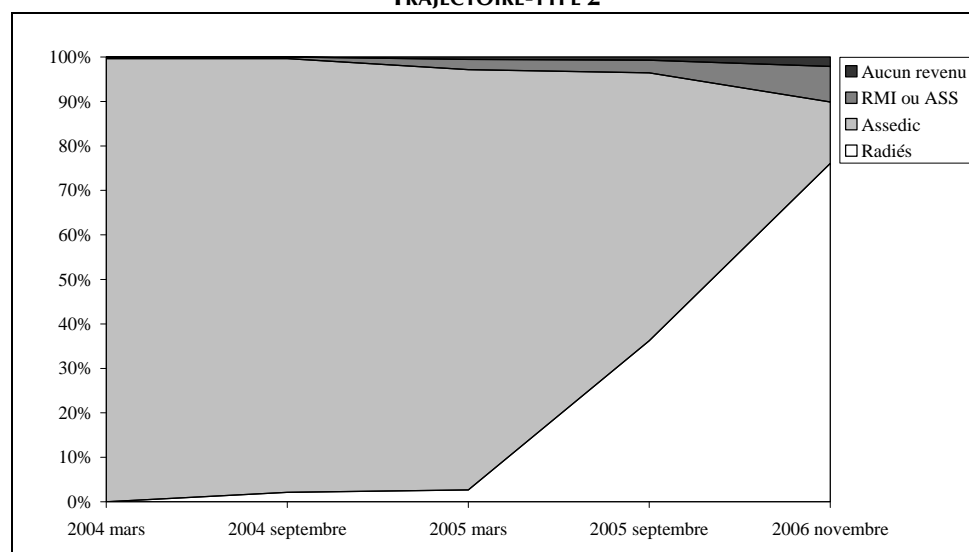
Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

Ce type de trajectoire rappelle les caractéristiques du chômage de type frictionnel pour lequel n'apparaissent pas d'effets désincitatifs des revenus de transfert ni d'effet de seuil de chômage de longue durée (à partir d'un an d'ancienneté dans le fichier). Près de la moitié de notre cohorte globale s'inscrit donc dans un processus classique de chômage court, difficilement compressible, en partie expliqué par l'ajustement temporel nécessaire entre les sorties du système éducatif et les périodes de recrutement par les entreprises.

2.1.2. Deuxième trajectoire-type : le chômage d'attente

Ce groupe, qui rassemble 24,1 % du total de notre cohorte, soit 562 diplômés, est totalement indemnisé au départ. Il semble adopter une stratégie d'attente qui ressortit par certains côtés du chômage d'« attente » ou de « confort » pendant la première année d'indemnisation – nous rappelons que depuis la mise en place de l'ARE, allocation de retour à l'emploi, il n'existe plus de dégressivité de la couverture-chômage – avant un retour à l'emploi (ou le choix de l'inactivité). Ce choix peut également relever d'une lutte contre la déqualification dans le cadre de la théorie de la recherche d'emploi (*job search*).

Graphique 2
TRAJECTOIRE-TYPE 2

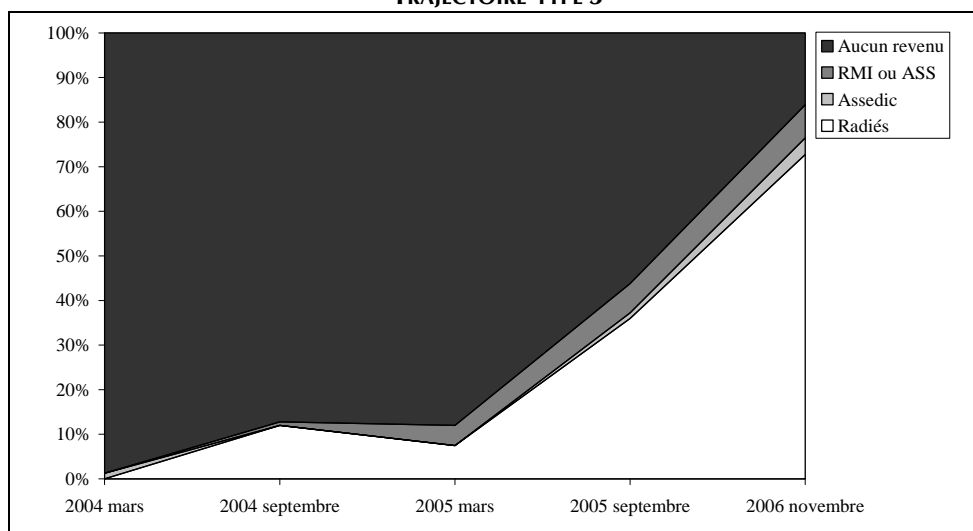


Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.1.3. Troisième trajectoire-type : de la précarité à l'exclusion professionnelle

Ce troisième groupe, qui rassemble 10 % du total de notre cohorte, soit 242 diplômés, un dixième du total, apparaît comme particulièrement touché par la précarité : au départ sans revenus (les indemnisés sont marginaux), les diplômés restent dans les fichiers du chômage jusqu'au seuil du chômage de longue durée (douzième mois) avant de régresser régulièrement sur l'année suivante. Près de 20 % de la cohorte sont encore présents deux ans et demi après le début de l'enquête. La part (toujours très faible) des bénéficiaires des minima sociaux augmente au bout de la première année, peut-être sous l'effet mécanique du vieillissement de la cohorte qui atteint le seuil légal des 25 ans ; l'indemnisation aux Assedic, quant à elle, reste marginale en fin de période d'observation.

Graphique 3
TRAJECTOIRE-TYPE 3

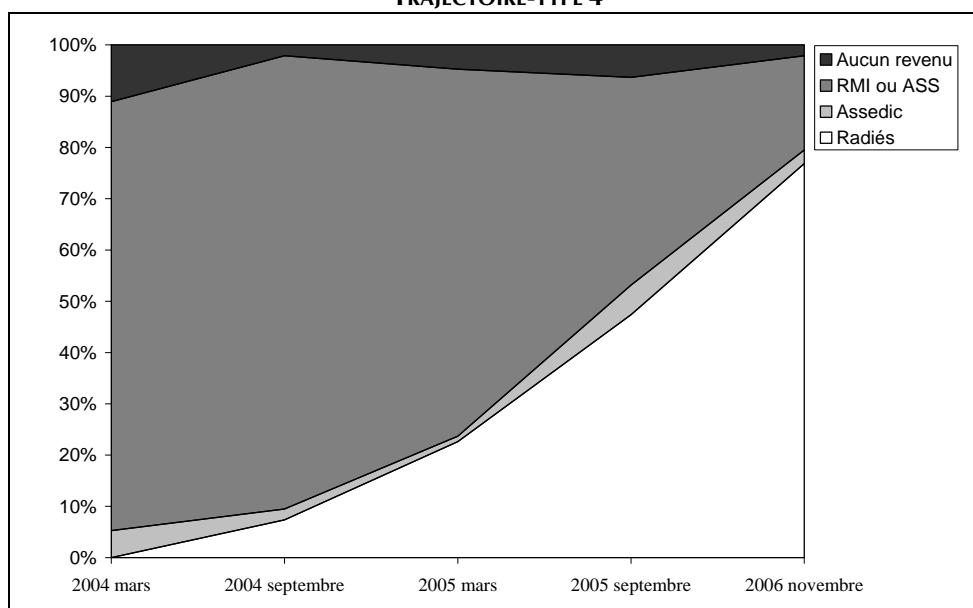


Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.1.4. Quatrième trajectoire-type : bénéficiaires de minima sociaux en voie de découragement

Ce quatrième groupe, qui compte pour 8 % du total de notre cohorte, soit 190 diplômés, rassemble des diplômés dont une large majorité perçoit l'un des minima sociaux (ASS, AI, RMI). Ils sont exclus du marché de l'emploi ou n'ont pas acquis une expérience assez longue pour prétendre à la couverture chômage.

Graphique 4
TRAJECTOIRE-TYPE 4



Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.1.5. Quelques variables différenciatrices des différents parcours

Il nous est maintenant possible de comparer les caractéristiques des quatre groupes ainsi constitués. Ces caractéristiques tirées du dossier individuel du demandeur d'emploi sont liées à la relation formation-emploi et plus largement aux éléments qui interviennent dans le processus de recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle, informations qui peuvent être récoltées et codées par le service public de l'emploi en vue de faciliter l'intermédiation entre offreurs et demandeurs de travail sur un bassin d'emploi : caractéristiques sociodémographiques, métier(s) recherché(s), expérience professionnelle, niveau et spécialité de formation, lieu d'habitation et catégories d'inscription (disponibilité et type d'emploi recherché).

2.1.6. Variables sociodémographiques et expérientielles

L'analyse des écarts nous permet de construire une typologie pour ces quatre regroupements. Ce que nous avons ainsi décrit comme un parcours de type « chômage frictionnel » concerne plus souvent les très jeunes (âgés de 16 à 24 ans), les célibataires, les diplômés sans enfant, les individus habitant la micro-région (arrondissement au sens de l'INSEE) Ouest de l'île. Ce type de parcours concerne plus souvent les diplômés de niveau I (bac+5 et au-delà) et les demandeurs d'emploi ayant une activité partielle tout en souhaitant rester inscrits à l'Agence. L'âge, un très haut niveau de certification, l'absence de charge de famille et une activité partielle en cours facilitent la sortie définitive et rapide des fichiers du chômage.

Tableau 1
QUELQUES VARIABLES DIFFÉRENCIATRICES DES PARCOURS

Variables	Chômage frictionnel	Chômage d'attente	Précaires en exclusion	Minima sociaux découragés
16-24 ans	8,8	-11,3	6,2	-6,0
25-35 ans	-1,5	2,5	-2,6	1,6
36-45 ans	-5,9	7,8	2,2	-2,3
plus de 45 ans	-9,6	6,8	-2,8	9,8
Femmes	-0,8	-0,7	1,4	-0,9
Hommes	0,9	0,8	-1,8	1,3
Sans expérience	-3,9	-8,1	6,5	3,5
Expérience de 1 à 5 ans	4,6	5,0	-5,5	-2,9
Expérience >5 ans	-2,4	8,6	-2,9	-1,4
Célibataires	1,9	-3,9	0,4	1,2
Mariés	-3,0	6,6	-0,1	-3,1
Divorcés/Veufs	-5,1	2,1	-6,7	11,9
Aucun enfant	2,8	-3,3	0,0	0,1
Niveau III	-0,3	1,1	-1,4	-0,3
Niveau II	-3,6	-0,6	2,8	1,1
Niveau I	7,0	-1,8	-2,0	-1,0
Permis	0,4	1,1	-0,4	-0,9
Cat 1	-0,7	0,5	-0,1	0,5
Cat 2-3	-1,2	4,4	0,7	0,2
Cat 4	5,9	-4,4	6,4	-1,2
Cat 5-8	3,8	-7,7	-3,3	-3,9
Est	-0,9	0,0	2,3	-2,0
Nord	1,7	-3,1	0,8	1,8
Ouest	4,0	0,6	-3,3	-1,2
Sud	-5,1	2,3	1,3	0,0

Note de lecture : alors que le parcours 1 rassemble 47,6 % du total de la cohorte étudiée, il regroupe 56,4 % des jeunes de 16 à 24 ans (soit un écart positif à la moyenne de 8,8 pts).

Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

Le chômage d'attente quant à lui concerne plus souvent les plus âgés (+2,5 pts pour les 25 ans et plus ; +7,8 pts au-delà de 35 ans), les expérimentés (l'écart est de 8,6 pts pour ceux ayant une expérience supérieure à 5 ans), les individus mariés, véhiculés, habitant la région Sud. Le niveau bac+2 est plus souvent concerné (+1,1 pts), tout comme les demandeurs d'emploi recherchant un CDI à temps plein (+0,5 pt), mais surtout les individus à la recherche d'un temps partiel ou d'un contrat occasionnel (+4,4 pts). Le troisième parcours frappe plus souvent les femmes (+1,4 pt), les chômeurs inexpérimentés (+6,5 pts), les diplômés d'un second cycle (+2,8 pts), les chômeurs en formation (catégorie 4 : +6,4 pts) et les individus habitant l'Est (+2,3 pts). Enfin, le groupe des découragés touche plus souvent les demandeurs d'emploi les plus âgés (+9,8 pts pour les individus âgés de 45 ans et plus), masculins (+1,3 pt), veufs ou divorcés (+11,9 pts), à la recherche d'un emploi à temps plein (+0,5 pt) et habitant le Nord de l'île (+1,8 pt).

2.1.7. Variables liées au ciblage professionnel

Les familles professionnelles liées au chômage frictionnel sont celles des professions paramédicales (écart positif considérable de 26,2 pts), puis les cadres industriels (+6,1 pts), les agents de maîtrise (+4 pts), les cadres commerciaux (+3,1 pts), les cadres administratifs (2,9 pts), les personnels de la distribution (caissiers, employés de libre-service, de rayon) et de la vente au détail (+2,8 pts). Le chômage d'attente concerne d'abord les métiers artistiques (14,9 pts d'écart à la moyenne), puis les techniciens industriels (+5 pts) et l'hôtellerie⁵. Paradoxalement, ce sont d'abord les métiers de la santé (médecine et pharmacie) qui sont concernés par le parcours regroupant les chômeurs en voie d'exclusion (+6,7 pts), suivis par les emplois de formateurs (+6,3 pts) et d'employés administratifs (+2,4 pts). Les métiers du transport et de la logistique regroupent les diplômés inscrits dans le parcours des bénéficiaires de minima sociaux découragés.

Tableau 2
CIBLAGE PROFESSIONNEL ET PARCOURS

Métiers ciblés	Chômage frictionnel	Chômage d'attente	Précaires en exclusion	Minima sociaux découragés
Personnel de services administratifs et commerciaux	-6,3	0,3	2,4	0,9
Personnel de l'industrie hôtelière	-4,7	4,4	-4,3	2,1
Personnel de la distribution et de la vente	2,8	1,9	-5,4	-2,2
Professionnels des arts et du spectacle	-11,4	14,9	1,2	-0,9
Professionnels de la formation initiale et continue	-7,5	1,7	6,3	0,8
Professionnels de l'intervention sociale, du développement local et de l'emploi	-0,1	-0,1	-2,6	0,8
Professionnels de la santé (professions paramédicales)	26,2	-6,5	-8,9	-5,0
Professionnels de la santé (professions médicales)	-3,7	0,2	6,7	-8,1
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication	2,9	-1,3	-0,3	-1,2
Cadres commerciaux	3,1	1,9	-2,7	0,4
Personnel du transport et de la logistique	-4,5	-6,6	-0,6	7,6
Techniciens industriels	3,3	5,0	-1,0	-4,3
Cadres techniques de l'industrie	6,1	-0,1	-4,8	3,0
Agents de maîtrise, cadres techniciens et techniciens hors industrie	4,0	-6,3	0,1	-0,7

Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.1.8. Croisements avec le type de diplôme

Le chômage frictionnel concerne avant tout les infirmiers puis les éducateurs (deux secteurs professionnels frappés par des pénuries de main-d'œuvre) avec respectivement un écart positif à la moyenne de 25,6 pts et 7,3 pts, suivis par les titulaires d'un DUT (+5,1 pts) et les bac+5 (+2,6 pts). L'analyse des écarts permet de relier chômage d'attente et BTS. Les diplômes universitaires (hors DUT) se trouvent le plus souvent dans le parcours des précaires en voie d'exclusion, y compris les titulaires d'un doctorat (+6,3 pts), mais ces

⁵ La crise sanitaire liée à l'arbovirus du chikungunya n'a produit ses effets qu'à partir de l'été austral 2005-2006 (novembre à mars), qui a considérablement ralenti l'activité touristique dans la zone indio-océanique.

derniers sont également plus souvent que la moyenne dans le parcours de chômage frictionnel (+5,2 pts). Les diplômés universitaires (hors DUT) apparaissent particulièrement fragilisés dans leur confrontation avec le marché du travail, y compris les très hauts niveaux de certification. Les niveaux III professionnels ne subissent qu'un chômage frictionnel (DUT et diplômés d'État) ou un chômage d'attente (pour les BTS).

Tableau 3
TYPE DE DIPLÔME ET PARCOURS

Parcours et type de diplômes	Chômage frictionnel	Chômage d'attente	Précaires en exclusion	Minima sociaux découragés
BTS	0,8	3,4	-2,8	-2,5
DUT	5,1	-0,6	-3,1	2,8
Diplôme d'État d'Éducateur	7,3	-2,6	-6,5	-2,2
Diplôme d'État d'Infirmier	25,6	-9,9	-6,8	-4,5
DEUG	-15,3	-1,8	9,5	6,2
Licence	-7,5	0,7	3,9	2,4
Maîtrise	-2,2	-1,7	4,2	-0,6
DESS/DEA/Master	2,6	-1,8	-0,2	1,2
Doctorat	5,2	-4,8	6,3	-5,3

Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.1.9. Croisements avec les spécialités de formation

Lorsque l'on classe les différents secteurs de formation représentatifs à partir des écarts à la moyenne, le chômage frictionnel concerne d'abord les filières médicales et paramédicales, puis le BTP, le droit, la filière STAPS et l'informatique. Le chômage d'attente regroupe plus souvent les diplômés en sciences humaines, en bureautique, en commerce et dans le secteur de l'action sociale. Les bénéficiaires de minima sociaux découragés sont plus souvent des diplômés en langues, dans l'hôtellerie-restauration-tourisme et dans la filière « direction d'entreprise » ; dans le cas des exclus sans revenus, l'on retrouve plus souvent les diplômés en sciences naturelles (biologie), en économie et dans la filière environnement/aménagement.

Tableau 4
SPÉCIALITÉ DE FORMATION ET PARCOURS

Secteurs principaux de formation	Chômage frictionnel	Chômage d'attente	Précaires en exclusion	Minima sociaux découragés
Sciences naturelles	-9,6	-9,6	14,6	4,4
Environnement aménagement	-4,5	-4,5	4,4	3,4
Économie	-4,5	-0,8	11,9	-0,7
Sciences humaines/psychologie	-11,2	6,1	3,7	-0,4
Langues	-5,8	-3,5	2,0	8,4
Sport	5,4	-8,0	2,1	1,9
Direction entreprise/ressources humaines	-3,6	1,0	0,3	1,8
Commerce	-0,9	3,8	-3,4	-2,9
Secrétariat bureautique	-7,9	4,2	1,8	0,0
Hôtellerie-restauration-tourisme	0,8	-3,1	-7,6	3,2
Médical/paramédical	26,9	-9,5	-7,7	-4,1
Action sociale	1,3	3,2	-5,1	1,4
Droit	6,0	-3,8	0,8	-1,0
Bâtiment travaux publics	10,0	-2,8	-5,6	-1,0
Informatique	4,6	0,4	-2,8	-3,9

Source : ANPE Réunion, décembre 2006.

2.2. L'apport de l'analyse diachronique à partir des stocks : l'exemple des jeunes

Le marché de l'emploi sur lequel se positionnent les primo-demandeurs accueille également d'autres profils exclus de la stabilité : les licenciés économiques, les intérimaires et plus largement les demandeurs d'emploi subissant un chômage de rotation. Les enquêtes longitudinales interrogent prioritairement les processus de primo-insertion des sortants du système éducatif.

Le fichier historique peut être utile en complément des enquêtes longitudinales d'insertion parce qu'il permet de circonscrire les tensions sur les marchés locaux et nationaux de l'emploi (concurrence, queue pour l'emploi, écoulement des profils selon les niveaux et les spécialités de diplôme). Ce que nous souhaitons montrer, c'est que le chômage des jeunes (16-30 ans) n'est pas simplement un chômage de primo-insertion, mais pour certains déjà un chômage de rotation, voire de reconversion.

2.2.1. Les jeunes de 16 à 30 ans à La Réunion

Sur deux ans, les volumes de jeunes frappés par le chômage sur l'île ont baissé de 4,4 %, passant de 49 677 à 47 513 individus au sens de la demande d'emploi. Néanmoins, une analyse comparative détaillée permet de montrer que les tranches d'âges les plus jeunes (de 16 à 21 ans) ont expérimenté le phénomène inverse. L'amélioration globale du marché de l'emploi sur la période peut expliquer en partie l'entrée massive des très jeunes générations dans les fichiers du chômage (effet d'appel), un marché de l'emploi peut-être discriminant d'un autre côté à l'égard des profils les moins expérimentés.

Tableau 5
L'ÉVOLUTION DES ÂGES SUR DEUX ANS

Âges	Septembre 2003	Septembre 2005	Évolution sur deux ans
16 ans	163	299	83,4 %
17 ans	795	861	8,3 %
18 ans	2 068	2 236	8,1 %
19 ans	3 215	3 229	0,4 %
20 ans	3 824	3 869	1,2 %
21 ans	3 978	4 142	4,1 %
22 ans	4 023	3 903	-3,0 %
23 ans	4 055	3 766	-7,1 %
24 ans	3 938	3 678	-6,6 %
25 ans	4 021	3 774	-6,1 %
26 ans	4 053	3 655	-9,8 %
27 ans	3 821	3 640	-4,7 %
28 ans	3 841	3 675	-4,3 %
29 ans	3 977	3 382	-15,0 %
30 ans	3 905	3 404	-12,8 %
Total	49 677	47 513	-4,4%

Source : ANPE Réunion.

2.2.2. Le poids des micro-régions

Les micro-régions⁶ Sud, Est et Nord ont vu leurs poids respectifs augmenter sur la période avec une hausse de 0,9 pt, 0,6 pt et 0,5 pt, au détriment de l'Ouest (moins 2 pts). Il pourrait s'agir de l'effet direct des grands chantiers de travaux publics et d'infrastructures routières dans cette dernière micro-région (projet dit « Route des Tamarins »).

⁶ Les micro-régions sont les termes couramment utilisés pour les arrondissements au sens de l'INSEE.

Tableau 6
DISTRIBUTION GÉOGRAPHIQUE DU CHÔMAGE DES JEUNES À LA RÉUNION

Micro-régions	septembre 2003	Part sur le total	septembre 2005	Part sur le total
Est	7 595	15,3 %	7 546	15,9 %
Nord	9 676	19,5 %	9 524	20,0 %
Ouest	14 096	28,4 %	12 527	26,4 %
Sud	18 305	36,8 %	17 914	37,7 %
Total	49 677	100,0 %	47 513	100,0 %

Source : ANPE Réunion.

2.2.3. Disponibilité, emploi partiel : la catégorie d'inscription

L'on observe une tendance au renoncement à la recherche d'un emploi CDI temps plein (baisse de 2,7 pts sur deux ans des individus inscrits dans la première catégorie), surtout vers la recherche d'un emploi à temps partiel ou occasionnel (hausse de 2,2 pts). Par ailleurs, les jeunes en formation continue (catégorie 4) sont moins nombreux, avec une baisse de 0,7 pt.

Tableau 7
LES CATÉGORIES D'INSCRIPTION

Catégories d'inscription	septembre 2003	Part sur le total	septembre 2005	Part sur le total
Cat. 1	35 592	71,6 %	32 739	68,9 %
Cat. 2 et 3	7 175	14,4 %	7 879	16,6 %
Cat. 4	2 092	4,2 %	1 676	3,5 %
Cat. 5 à 8	4 818	9,7 %	5 219	11,0 %
Total	49 677	100,0 %	47 513	100,0 %

Source : ANPE Réunion.

2.2.4. Les revenus des jeunes

Un phénomène qui nous semble important est la détérioration des conditions financières de notre population, surtout alimentée par la baisse continue du taux d'indemnisation (-4,1 pts sur deux ans) et la hausse de la part des jeunes sans revenus (plus 3,6 pts) et des bénéficiaires des minima sociaux (+0,6pt), phénomènes causés d'abord par les changements de réglementation de l'indemnisation chômage (hausse des durées de travail préalables et réduction des durées d'indemnisation). Le rajeunissement du stock explique également en partie, mécaniquement, cette baisse des bénéficiaires des minima sociaux pour des raisons légales.

Tableau 8
REVENUS DES JEUNES AU CHÔMAGE

Revenus	septembre 2003	Part sur le total	septembre 2005	Part sur le total
Rien	16 796	33,8 %	17 764	37,4 %
Minima sociaux	10 406	20,9 %	10 198	21,5 %
Assedic	22 475	45,2 %	19 551	41,1 %
Total	49 677	100,0 %	47 513	100,0 %

Source : ANPE Réunion, septembre 2005.

2.2.5. La durée de chômage

Le chômage de très longue durée a baissé proportionnellement pendant que la part des jeunes non touchés par le chômage de longue durée augmentait. Les jeunes restent ainsi moins souvent dans les fichiers : est-ce l'effet d'une baisse de l'indemnisation ou bien une véritable amélioration parallèle à la baisse des volumes sur deux ans ? Nous pencherions plutôt pour l'effet direct de la baisse de l'indemnisation à la couverture chômage.

Tableau 9
ÉVOLUTION DE LA DURÉE DE CHÔMAGE CHEZ LES JEUNES

Ancienneté dans le chômage	septembre 2003	Part sur le total	septembre 2005	Part sur le total
Non DELD*	25 336	51,0 %	25 357	53,4 %
DELD**	14 447	29,1 %	12 551	26,4 %

* Demandeur d'emploi de longue durée (au moins douze mois de chômage).

** Demandeur d'emploi de très longue durée (deux années de chômage et plus).

Source : ANPE Réunion, septembre 2005.

2.2.6. Niveaux de formation des jeunes et chômage

Ce sont les niveaux les plus faibles qui ont le mieux bénéficié de la baisse du chômage sur deux ans : d'abord les niveaux V (CAP/BEP), puis les niveaux VI et Vbis (inférieur au niveau CAP/BEP) et enfin les niveaux IV (bac). Les niveaux supérieurs ont vu leur part augmenter, surtout les bac+2 et les bac+5 et plus. Apparaît le poids déterminant de variables indépendantes de la formation et de l'expérience professionnelle : lieu d'habitation, charge familiale, mobilité extra-insulaire.

Tableau 10
ÉVOLUTION PAR NIVEAUX CHEZ LES JEUNES CHÔMEURS

Niveaux de formation	septembre 2003	septembre 2005	Évolution sur deux ans
VI et Vbis	5 260	5 089	-3,3 %
V	29 825	27 700	-7,1 %
IV	9 904	9 610	-3,0 %
III	3 162	3 548	12,2 %
II	1 204	1 216	1,0 %
I	322	350	8,7 %
Total	49 677	47 513	-4,4 %

Source : ANPE Réunion.

Conclusion

C'est à partir des mêmes données que les deux approches que nous avons succinctement présentées ont été rendues possibles. L'approche longitudinale, parce qu'elle porte sur une cohorte, s'inscrit dans l'historicité de cette dernière, illustre le parcours d'une seule époque ; *a contrario*, l'analyse que nous avons appelée diachronique s'attache à décrire les modifications d'une structure – et en négatif le marché de l'emploi –, celle du chômage entendu au sens de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM). Néanmoins notre démarche reste grossière, qui ne repose que sur quelques clichés répartis sur trois années, là où elle aurait pu utiliser une photographie hebdomadaire.

Dès aujourd'hui, l'urgence apparaît donc de capitaliser le maximum de requêtes (photographies de stocks globaux) sur l'ensemble du territoire, parce que l'actualisation des données « écrase » les données précédentes qui ne sont pas conservées.

En complément, rien n'empêche d'interroger l'ensemble d'une cohorte pour mettre au jour des données individuelles non codées dans la source administrative, ce qui permettrait à la fois d'affiner les typologies et les éventuelles stratégies sous-jacentes et de circonscrire l'ampleur des handicaps socio-structurels (origine sociale, lieu de résidence, « burn-out » professionnel, etc.).

Bibliographie

Beaumert F. (1999), « Le développement de l'activité réduite des demandeurs d'emploi (l'exemple de la région Pays de la Loire) », in *Le Capital Humain. Dimensions économiques et managériales*, Presses Universitaires d'Angers, LARGO/GEAPE, pp. 24-35.

Bédoué C. (2001), « Trajectoires-types : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles », 8^{èmes} Journées d'études Céreq-Lasmas-Idl, Marseille, 17 et 18 mai 2001, « Construction et usage des catégories d'analyse ».

Bouchoux J., Houzel Y. et Outin J.-L. (2004), « Revenu minimum d'insertion et transitions : une analyse des inégalités territoriales », *Revue française des affaires sociales*, n° 4-2004, pp. 107-132.

Degenne A. et Lebeaux M.-O. (1999), *Étude sur les sorties du chômage. Comparaisons jeunes et adultes*, LASMAS/Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.

Duguet E., Goujard A. et L'Horty Y. (2005), *Géographie du retour à l'emploi*, Université d'Evry-EPEE.

Galland O. (2000), *Les chômeurs et le chômage. Une enquête exploratoire*, Paris, L'Observatoire de l'ANPE.

Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Paris, CNRS Éditions.

Atelier 7

Mobilités choisies, mobilités subies (2)

Devenir infirmière libérale

Les multiples facteurs du passage du statut de salariée à celui d'indépendante

Florence Douguet et Alain Vilbrod

Quelques 3 000 à 4 000 hommes et femmes franchissent chaque année le pas de l'installation en libéral. Venant rejoindre alors les quelques 50 000 professionnelles déjà installées à leur compte, elles quittent donc l'institution hospitalière ou la clinique où elles ont fait leurs premières armes, où certaines ont travaillé durant de longues années, pour un statut d'indépendante (nous mettrons le féminin pour un métier où les hommes ne représentent qu'environ 10 % des effectifs).

Nous nous proposons ici de rendre compte des multiples facteurs qui entraînent de telles transitions professionnelles qui ne les ramèneront par la suite que très rarement vers le salariat. L'étude que nous nous proposons d'exposer est basée sur l'analyse d'un millier de questionnaires et de près de 150 entretiens biographiques. Elle s'inscrit dans une recherche plus vaste, diligentée pour le compte de la DREES/ministère de la Santé, portant sur les différentes dimensions du métier d'infirmière libérale (Vilbrod et Douguet 2006).

La recherche d'explication des raisons du passage en libéral nous mènera d'abord à préciser quelque peu les caractéristiques de ces infirmières. Soulignons d'emblée que ce ne sont là que des tendances puisque la diversité des profils sociaux, des trajectoires scolaires et professionnelles, des multiples facteurs qui sont intervenus en la matière autorisent au mieux une typologie. Nous repérerons alors qu'une part non négligeable d'entre elles est issue de milieux où leurs parents, avant elles, pouvaient d'une manière ou d'une autre avoir déjà cultivé le goût de l'indépendance... Toutefois, pour d'autres, on chercherait en vain de tels antécédents. Dans tous les cas cependant, il semble bien que l'on ait affaire à des femmes peu enclines à se fondre dans le moule, peu habituées à tenir en place, à accepter, sur le mode de l'allant de soi, des rapports hiérarchiques où, comme nous l'a dit joliment l'une d'entre elles, « *il faut regarder le médecin entre le nœud de la cravate et la ceinture* ». Dans leurs propos, on saisira assez souvent une critique de l'univers hospitalier où elles ont d'abord travaillé, entre absence de temps, excès de la hiérarchie et manque de respect à l'égard des patients.

Toutefois les unes et les autres disent très simplement qu'elles étaient à mille lieues de penser qu'un jour elles pourraient exercer en dehors de l'hôpital. Ce n'est en effet qu'une minorité, qui avait un projet, sinon, avant cela même, une connaissance un tant soit peu précise de ce que recouvre la pratique libérale. À quoi tient alors cette bifurcation ? Nous évoquerons assurément le fait qu'une fraction importante de celles qui vont embrasser la carrière libérale n'a plus trouvé en hôpital, à un moment donné, un espace d'accomplissement à la hauteur de leurs attentes. Pour autant, nous avons entendu, trop souvent pour que cela n'ait pas un sens, que le libéral, ce fut aussi parfois faute de mieux. On a en effet affaire à des femmes qui, classiquement, vont être redevables de la carrière de leur mari. En ces lieux aussi, la domination masculine n'a pas dit son dernier mot. Par ailleurs, même si, à les entendre, elles ont parfois vite déchanté, le choix du libéral a pu s'inscrire également dans la recherche d'horaires plus conciliables avec la vie de famille. Parfois ces préoccupations se sont doublées d'une situation familiale qui s'est modifiée, à la suite d'une rupture conjugale par exemple, entraînant des impératifs nouveaux.

Nous signalerons enfin que l'image de l'infirmière libérale, image qui perdure, est celle de quelqu'un de foncièrement intéressée par l'argent. Autant qu'on ait pu en juger sur un sujet comme celui là, les motivations financières ne paraissent pas véritablement avoir primé par-dessus tout. Une rémunération conséquente semble être plutôt un argument de plus, au moment où, pour tout ou partie des raisons que nous allons préciser, on aspire à quitter l'hôpital ou la clinique.

Les trajectoires que connaissent les infirmières qui, à un moment donné, bifurquent vers la pratique libérale, sont plurielles. Les causes mêmes de ces tournants de carrière sont à la croisée d'influences professionnelles

* **Florence Douguet**, maître de conférences en sociologie, Université de Bretagne Sud, florence.douguet@univ-ubs.fr ; **Alain Vilbrod**, maître de conférences HDR en sociologie, Université de Bretagne Occidentale, alain.vilbrod@univ-brest.fr

et privées. Dans tous les cas il s'agit là de parcours professionnels ponctués de ruptures et d'accommodements passionnants à saisir et à analyser.

1. Des origines sociales assez singulières

On ne dispose pas, à notre connaissance, d'études nous renseignant sur les origines sociales des infirmières ayant franchi le pas de l'exercice libéral. *A priori* donc, notre enquête portant sur un millier de professionnelles, pour toute modeste qu'elle soit, n'a pas de précédent.

Cantonons nous, dans un premier temps, au dernier métier exercé par les pères.

Tableau 1
ORIGINE SOCIALE DES INFIRMIÈRES LIBÉRALES ET DES INFIRMIERS LIBÉRAUX (EN %)

	Ensemble	Pères des infirmières libérales (n = 795)	Pères des infirmiers libéraux (n = 119)
Agriculteur	17,9	19,7	5,9
Commerçant/artisan	16,1	16,5	13,4
Cadre	17,5	17,1	20,2
Profession intermédiaire	15,6	15,5	16,8
Employé	17,6	16,2	26,9
Ouvrier	15,2	15,0	16,8
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Vilbrod et Douguet 2006, vol 1, p. 42.

L'hétérogénéité des horizons sociaux est frappante. Pour autant, elle ne correspond pas, de très loin s'en faut, à la répartition des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) au niveau national. Il est patent par exemple, que l'on a affaire à des professionnelles filles d'agriculteurs, mais aussi de commerçants ou d'artisans dans des proportions qui n'ont rien à voir avec ce que peuvent représenter ces catégories dans la population des actifs et des retraités à l'heure actuelle. Il s'agit là d'une singularité incontestable.

Qu'en est-il de l'évolution du recrutement social selon l'âge des infirmières et des infirmiers exerçant en libéral ?

Tableau 2
ORIGINE SOCIALE DES INFIRMIERS LIBÉRAUX ET DES INFIRMIÈRES LIBÉRALES SELON LEUR ÂGE (EN %)

	Plus de 50 ans	Entre 40 et 50 ans	Moins de 40 ans	Ensemble
Agriculteur	13,0	21,3	15,5	17,8
Commerçant/artisan	20,1	15,4	13,7	15,9
Cadre	17,4	15,4	21,3	17,6
Profession intermédiaire	14,7	14,3	18,8	15,7
Employé	17,9	19,5	14,4	17,6
Ouvrier	16,8	14,1	16,2	15,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Vilbrod et Douguet 2006, vol 1, p. 43.

À l'exception des infirmières dont le père exerce ou exerçait un métier de l'artisanat ou du commerce, l'évolution n'est jamais flagrante. Les agriculteurs ont connu en vingt ans une baisse sensible de leur proportion par rapport à la population active : ils représentaient près de 9 % de la population active en 1980, aujourd'hui ils représentent à peine 3 %. Présentement, ce milieu continue sans conteste à être un pourvoyeur conséquent d'infirmières libérales.

2. La socialisation familiale

2.1. « Le goût de l'indépendance »

En matière de profession indépendante, les infirmières libérales, pour nombre d'entre elles, ne font que prolonger un mode d'exercice professionnel qui paraît souvent enraciné dans la famille. Se mettre à son compte, être à son compte, travailler pour soi, tout cela s'effectue sans rupture de sens dans les schèmes de pensée, dans la vision du monde qu'ont les unes et les autres. De fait, tout semble se passer comme si, à l'issue d'un processus d'identification sur le long terme, un puissant moteur les entraînait vers l'exercice libéral comme issue naturelle, compte tenu de leur *situs* d'origine.

« Il y a une infirmière qui m'a téléphoné. Donc elles étaient associées à quatre et elle souhaitait quitter P. pour aller exercer ailleurs et donc, bon... Le moment a dû être propice. Bon, comme j'avais déjà ça en tête, et puis bon, je ne sais pas, ce quelque chose qui m'attirait au fond de moi, dans...enfin dans ce genre... » (Aude parents et mari agriculteurs).

Si déjà on fait le compte, sur la base des entretiens réalisés, des pères exerçant une profession indépendante, c'est le cas de plus de la moitié d'entre eux. Ils sont agriculteurs mais aussi artisans, commerçants, parfois chefs d'entreprise, parfois pêcheurs, etc. (il en va de même d'ailleurs des mères). Bien des assertions renvoyant aux spécificités d'un travail indépendant reviennent alors régulièrement. La liberté d'entreprendre, sans tutelle, sans « patron au-dessus », sans entraves est au cœur de nombre de propos entendus. On peut parler en ce sens d'une transmission familiale de tout ce qui est associé à l'indépendance plus que de la transmission du métier lui-même, de la continuité d'un esprit de lignée en somme (Attias-Donfut, Lapierre et Ségalen 2002, pp. 12-13).

« Le sens d'être chez soi, du libéral, d'être à domicile, ça prend tout son sens quand on a soi-même vécu, connu cette... ce bonheur dans la famille. [...] Alors là, la motivation, je l'ai trouvée dans mon passé, sans problème » (Sylvain, père opticien mère commerçante au magasin de son mari).

On sait globalement que le statut d'indépendant est largement hérité (Gollac et Laulhé 1987), que la volonté « d'être son propre patron » passe par tout ce qui est transmis sur le tas, notamment au fil des coups de main donnés pendant les vacances scolaires, etc. Un fait est avéré, et il corrobore d'ailleurs notre propre observation : « Entre 1988 et 1993, parmi l'ensemble des personnes qui se sont installées (en indépendant) au moins une fois, plus de la moitié ont un père ou un beau-père indépendant » (Estrade-Missègue 2001, p. 171).

Assurément, il n'est pas banal que plus de la moitié des infirmières libérales aient été socialisées dans un milieu où on était à son compte, où on était indépendant. De manière précoce et insensible, diluée dans le quotidien, les unes et les autres se sont imprégnées de tout un ensemble de valeurs, de conceptions qui bientôt passera pour aller de soi

« Par une action d'inculcation de valeurs autrement forte qu'elle eût pu l'être dans une famille de salariés, et d'autant plus forte qu'elle fut, pour sa plus large part, inconsciente, le père et la mère, selon des modalités propres à chaque sexe mais complémentaires, transmettent à leur enfant progressivement, mais dès l'enfance, le goût de l'indépendance, et c'est aussi en ce sens qu'on peut dire de celui-ci qu'il est un héritier » (Zarca 1993).

2.2. Un rapport particulier au temps et à l'espace

Comme la plupart des professions indépendantes, l'exercice du métier d'infirmière libérale requiert une « torsion » des normes temporelles et, concomitamment, une mobilité dans l'espace.

La pression temporelle recouvre bien des facettes. On se lève très tôt, on peut rentrer très tard, être dérangé dans ses projets, être amené à effectuer des pauses à contretemps, etc. Dans les interstices des temporalités professionnelles, on bricole, on aménage la réalisation d'autres tâches, familiales, domestiques notamment. On jongle continuellement avec le temps, on peut être amené à le minuter, à le planifier rigoureusement... et à d'autres moments, on joue en quelque sorte relâche. Ce métier va aussi de pair avec un certain type de rapport à l'espace. On se déplace en permanence, on passe beaucoup de temps sur la route, on apprend à calculer les détours avantageux, les raccourcis opportuns. Toutes ces qualités requises sont d'autant mieux intégrées que se rappelle ce que l'on a eu sous les yeux...

« Mon père était représentant de commerce en confiserie. Il allait dans les épiceries et il présentait sa panoplie de confiseries. [...] Et donc moi, effectivement, depuis mes 17 ans, j'ai fait des tournées avec mon père et ça m'a donné le goût des relations car il avait de très bonnes relations avec ses clientes ou clients » (Nathalie).

Ce rapport particulier au temps et à l'espace, labile, multi facettes, jamais routinier n'est pas le propre, loin s'en faut, des professions indépendantes. Ici il est frappant de constater que la plus grande partie des pères salariés ont aussi exercé dans des métiers qui appelaient à la fois un temps de travail qui se jouait des régularités et une mobilité avérée. Là encore il y a bien une donne culturelle qui n'est pas du tout fortuite. Plus de la moitié des pères salariés pour lesquels nous disposons d'informations suffisantes sur ce point ont occupé un emploi qui n'était pas à horaires fixes. Qui plus est, souvent, ces emplois nécessitaient également une forte mobilité. Représentants de commerce, militaires ou policiers, dockers, facteurs, chauffeurs routiers, conducteurs de train... on n'en finirait pas de relever la liste assez édifiante des professions exercées par tous ces pères qui, bon gré mal gré se sont donnés en modèle, et ce faisant, le poids d'un héritage culturel qui ainsi se prolonge en elles.

« Quand il m'a entendu parler avec mes frères et mes sœurs de la façon dont je travaillais et tout ça, il a commencé à dire que lui c'est aussi ce qu'il faisait en tant que facteur quand il allait dans les campagnes et tout ça. C'était du genre, Hébert, tu penseras à mettre la grand-mère sur le pot quand tu passeras à la maison ! » (Rolande).

Les filles (et les fils) de fonctionnaires qui sont infirmiers ou infirmières paraissent ne pas se diriger en grand nombre vers l'exercice libéral. En dehors des quelques enfants d'infirmières, un ensemble se détache assez nettement : les filles et les fils de militaires et de policiers et ceux d'enseignants. Près de 13 % des pères des infirmières libérales que nous avons interrogées ont été militaires ; sous-officiers le plus souvent ou policiers. Comment interpréter une telle surreprésentativité ? La sociologie militaire nous permet de connaître assez bien les milieux d'origine de ces hommes engagés dans de tels métiers d'ordre. Au-delà d'un fort endorecrutement, il s'agit souvent de fils d'agriculteurs, de commerçants et d'artisans. Ils peuvent aussi être issus du prolétariat ouvrier – rarement des professions intermédiaires – dans la génération des hommes de plus de 50 ans, mais en moindre proportion. Ces pères ont souvent poussé à ce que leurs filles (pas nécessairement leurs fils) aillent vers des professions « abrités » synonymes de sécurité de l'emploi et les métiers du travail social et de la santé ont été ainsi très prisés.

« Mon père était commissaire de police. [...] Les filles, il fallait qu'elles soient infirmières ou assistantes sociales, c'était comme ça. Elles n'allaient pas trop à la fac et elles faisaient des études courtes. Donc ma sœur est infirmière, une autre est dans le médical, une autre est hôtesse de l'air » (Sylviane, sa mère ne travaillait pas elle a un frère médecin, un autre avocat. Elle a deux fils ; l'un est infirmier libéral, l'autre orthoptiste).

Reste que, avec un saut d'une génération, se rappellerait un héritage rémanent. On sait que les enfants de non indépendants ont plus de chance d'accéder à l'indépendance professionnelle si l'un des grands-parents – plutôt le grand-père paternel, pour les garçons du moins (Zarca 1993) – était par exemple artisan ou commerçant. Quand nous avons pu collecter des informations sur les grands-parents, il s'avère régulièrement que les pères d'infirmières libérales engagés dans des métiers d'ordre étaient issus effectivement de professions traditionnelles.

3. Les modes d'entrée dans le métier

Il convient de se défier de toute généralisation, tant les trajectoires que connaissent celles qui, à un moment donné, vont bifurquer vers la pratique libérale, sont plurielles. Certaines infirmières ne restent pas longtemps à l'hôpital, d'autres, au contraire, y font durablement carrière et peuvent d'ailleurs faire valoir des droits à la retraite de la fonction publique, quand, dans le même moment, elles « posent leur plaque ». Il y en a même qui en sont vraiment venues au libéral à reculons et qui, si elles l'avaient pu, seraient volontiers restées travailler dans l'hôpital où elles étaient complètement à leur affaire et où elles se plaisaient beaucoup. Il y a donc des tendances assurément, mais pas d'univocité.

3.1. La critique des conditions de travail en hôpital ou en clinique

Les infirmières hospitalières tendent souvent à accoler à l'activité des infirmières libérales, la mise en œuvre de compétences bien plus « relationnelles » que « techniques », compte tenu notamment de la part grandissante, dans leur travail, des dits « soins de *nursing* » réalisés auprès de personnes âgées. Toutefois un fait apparaît assez nettement dès que l'on se penche sur les premiers postes que ces infirmières libérales ont été amenées à occuper : la majorité d'entre elles a exercé dans des services où prédominaient des soins que l'on dira « médico-techniques ». Il s'agissait de services qualifiés d'« actifs » ou encore de « rapides » dans le milieu hospitalier, en opposition aux dits « services lents ». Ainsi, par exemple, près du quart des premiers postes occupés renvoie aux seuls services des urgences, de traumatologie, de réanimation, de bloc opératoire ou de soins intensifs. Selon les années cette part a pu monter à plus de 30 % (au début des années 1970 et à la fin des années 1980).

« Et en 68 j'ai travaillé. Je suis allée en bloc opératoire. Trois ans, parce que j'aimais beaucoup la chirurgie à l'époque. Après j'ai fait de la chirurgie et des soins post-opératoires beaucoup aussi. [...] À l'époque, il ne me serait jamais venu de penser travailler autrement. Le libéral ? Non, non, jamais je n'y avais pensé, ah non, pas du tout. Ah non, moi j'étais diplômée, je suis partie en bloc opératoire parce que j'aimais ça, j'étais passionnée, et puis célibataire. Oh, c'est n'importe quelle heure, aucun horaire » (Virginie).

Mise à part celles se sont installées dès l'obtention du DE (diplôme d'État), nous avons rencontré des situations extrêmement diverses, allant de cette infirmière qui n'est restée que 4 mois en poste salarié, à cette autre, qui a dû attendre les trois années désormais nécessaires (depuis 1992) pour s'installer tout en préparant assez minutieusement l'implantation de son cabinet. Dans tous les cas, environ 13 % des infirmières auxquelles nous avons eu affaire se sont installées directement au sortir de leur école. Les hommes sont, quant à eux, 17,2 % dans ce cas. Chez les plus jeunes (moins de 40 ans), infirmières et infirmiers confondus, cette proportion est de 17 %. À côté des départs relativement précoces, on observe des trajectoires d'infirmières qui quittent l'hôpital après une quinzaine d'années d'ancienneté, parfois même bien plus. Dans tous les cas, nos différentes enquêtes permettent d'avoir une première idée, à la fois sur les difficultés que les infirmières interrogées ont le plus ressenties durant leur travail en hôpital ou en clinique et sur les attentes qui étaient les leurs en s'installant en libéral.

Bien des propos tenus par les infirmières libérales que nous avons sollicités apparaissent plutôt congruents avec les nombreux travaux menés ces dernières années sur les conditions de travail des professionnels des établissements de santé (Le Lan 2005, p. 3). Forte impression de manque de collègues et de temps pour travailler correctement, obligation de se débrouiller souvent seule... leurs remarques sont souvent peu tendres vis-à-vis de leurs conditions de travail.

« J'en avais marre de l'hosto', j'ai fait de la réa', j'ai fait du bloc, et puis, on fait des heures pas possibles, on n'a jamais de congés, on est payé au lance-pierres. À l'hosto, c'est une horreur. Enfin, à l'hosto, le privé c'est pareil, c'est la même chose. Et puis on ne peut jamais prendre un jour de repos. J'avais 200 heures de rab' quand je suis parti. C'est une vie de dingue, c'est fou. On prévoyait une semaine de repos souvent avec ma femme, et le jour d'avant... [...] À l'hosto, c'était clac clac, clac, et ça ne passe pas d'un cadre à l'autre » (Hubert).

Les propos entendus donnent l'impression que ces infirmières se sont quelque peu épuisées à la tâche. Elles semblent bien s'être données corps et âme à un travail qu'elles trouvaient passionnant ; jusqu'au moment où les contraintes ont été telles qu'elles ont déchanté voire se sont rendues compte en quoi il pouvait être dépersonnalisant. Il n'est pas rare que leur décision de diverger ait été prise à la suite de tel ou tel

événement qui, en quelque sorte a été de trop. La coupe était pleine et ce qui, en d'autres temps, n'aurait été qu'un incident, les a amenées à se tourner bon gré mal gré vers l'exercice libéral. Il est difficile d'avancer des proportions. Sur la base des entretiens, il apparaît que c'est au moins la moitié des infirmières libérales dont la carrière hospitalière, dans des services dits actifs surtout, a été courte, qui ont vécu ce type de situation.

Nous avons aussi souvent entendu parler du travail de nuit. Temps de l'aventure, de l'inattendu, c'est aussi un temps où la raréfaction des professionnels entraîne des relations qui peuvent changer du tout au tout, à la fois avec les patients mais aussi entre les différents acteurs du soin qui se côtoient (Peraut-Soliveres 2001). Les rapports hiérarchiques se desserrent, les sentiments s'expriment plus librement, les malades sont moins chosifiées, la scansion des heures prend une autre allure. Sans nul doute s'agit-il d'un tout autre tempo.

« J'ai toujours travaillé de nuit, j'ai fait 5 ans de nuit. C'est un choix. Parce que j'avais l'impression que c'était plus cool. Les gens on les voyait, c'était d'autres rapports. J'ai l'impression que dans la journée, il y a beaucoup de monde, l'impression que c'est plus intime la nuit, c'est d'autres rapports. Au petit matin, je traînais, parce que j'avais des copines qui étaient de jour, je traînais boire un café. Mais, au bout de 5 ans la nuit, c'est fatigant, là j'en avais marre » (Flora).

Il ne s'agirait pas, cependant, de n'en rester qu'aux aspects positifs d'un tel travail de nuit. Quelques infirmières libérales ont rappelé à la fois le dérèglement qu'une telle inversion du rythme pouvait provoquer sur leur organisme, sans compter la nécessité qui était la leur d'assumer des responsabilités qui étaient parfois démesurées. Demeure pour autant l'impression qu'il est bien difficile, après avoir travaillé de nuit, de reprendre un service de jour. Bien des propos signalent les difficultés de réadaptation, ou d'adaptation, pour celles qui ont toujours travaillé de nuit. Le sentiment de ne plus y trouver leur compte a pu les amener à être plus réceptives à ce qui, d'une certaine manière, représentait alors une échappatoire : le travail en libéral.

Pour d'autres, elles aussi assez nombreuses, l'antichambre, en quelque sorte, à l'installation en libéral a été un travail harassant dans un petit hôpital de province.

« C'était un service très dur, beaucoup d'angoisse. C'était un service où on marchait à la baguette, chirurgie générale, mais j'ai malheureusement échoué dans le secteur des lits privés de chirurgiens. On avait sur le dos 4 ou 5 chirurgiens. Et on travaillait dans une ambiance très particulière. Il fallait qu'on bosse, mais bosser à un point que je n'avais jamais imaginé. On bossait comme des dingues parce que, les lits, il fallait qu'ils tournent. Déjà à l'époque ça allait très vite, c'est-à-dire que quelqu'un sortait du lit et il y avait déjà quelqu'un qui était assis dans le couloir pour prendre le lit. [...] C'était une pression énorme » (Sophie).

Ces petites structures semblent bien concentrer, parfois de manière aiguë, nombre de difficultés, qui en font « un miroir grossissant des difficultés actuelles des institutions hospitalières » (Estryn-Béhar, Lorient, Le Nézet, Ben-Brik et Caillard 2003). Les infirmières que nous avons sollicitées étaient souvent attachées à ne pas trop s'éloigner de leur région d'origine ou du moins à préférer vivre en campagne ou dans des petites villes. Le fait est qu'une part conséquente d'entre elles a fait tout ou partie de sa carrière dans des hôpitaux locaux. Là encore une évaluation chiffrée est délicate, mais fréquemment, après un premier emploi dans un CHR, un CHU, etc., elles se sont éloignées des grands hôpitaux et ont connu ces institutions, ou ces cliniques de province que dépeint Sophie. Ce ne fut généralement pas une sinécure, loin s'en faut.

La manière dont ont été évoquées les relations avec les médecins, des « patrons » aux internes, ou avec les cadres, ne donne pas à penser qu'elles ont été, en règle générale, très cordiales. Quasiment toutes les infirmières interrogées ont fait écho à des rapports de domination entre le personnel d'exécution au rang duquel elles ont souvent eu le sentiment d'être reléguées et des praticiens qui attendaient avant tout d'être obéis et servis. Elles semblent avoir eu un sentiment aigu de la justice et, très nettement, ce sont les critiques de ces pressions de la hiérarchie qui sont évoquées en premier lieu quand il s'agit de dépeindre ce qui les a le plus insupportées.

« Quand vous êtes aux urgences, que vous sentez qu'il n'y a personne qui est là parce que si vous téléphonez au chirurgien, vous ne savez pas de quelle humeur il va être, quand c'est une espèce de climat comme ça, où vous ne vous sentez pas soutenue, en plus vous êtes une seule infirmière vous n'avez pas beaucoup d'expérience, ici, vous avez vite fait un ulcère à l'estomac ! » (Adèle).

Les infirmières sollicitées en sont souvent venues à dépendre des situations au fil desquelles elles avaient le sentiment d'être tiraillées, harcelées, non reconnues dans le travail d'articulation qui était le leur et

finalement de subir le contrecoup de toutes ces pressions qui rendent désormais intenable à leurs yeux le travail en hôpital. Il faut voir là les conséquences probables de ce rythme effréné qu'elles disent avoir souvent connu, des responsabilités endossées par les unes et les autres, de la recherche d'une rationalisation à tout crin.

Dernier point enfin que les infirmières libérales sollicitées ont très souvent évoqué, l'augmentation des tâches administratives paraît concentrer en quelque sorte les maux des hôpitaux. Standardisation des procédures de soins, recherche d'économie d'échelle, managérialisation des relations avec les cadres, etc., rien n'a échappé à nombre de ces infirmières. Au-delà de dénonciations en termes généraux de ce qui était alors « *un nouveau climat* », « *une sale ambiance* », etc., tout ce qui a trait à la rationalisation du flux des patients a souvent été évoqué. La courte durée du séjour des malades, l'impossibilité de prendre le temps de faire connaissance, la mise à l'index de ce qui leur apparaissait être le minimum et non « de la parlotte inutile », tout cela renvoie bien à des pratiques aux antipodes d'une certaine conception artisanale du soin à laquelle souvent elles disent rester attachées. Il n'est donc pas étonnant que ces évolutions de l'organisation hospitalière aient été évoquées directement comme cause de leur départ vers l'exercice libéral.

« Les gens sont hospitalisés de moins en moins longtemps, donc on nous demande beaucoup de prise en charge au niveau des papiers, au niveau du bilan, dans un temps très court il faut faire le maximum d'examens. Donc, après, la réalité du patient, où est-ce qu'elle est ? On doit prévoir son entrée, sa sortie, tout ça dans un temps très court. Donc j'ai décidé de prendre ma retraite de 15 ans, trois enfants, et puis de venir dans le libéral, et ma foi je ne regrette pas ! » (Zoé).

3.2. Le libéral, faute de mieux

« Disons que l'occasion s'est présentée. Ce n'est pas forcément ce que j'aurais choisi, mais sur la Bretagne, c'est très dur de trouver un poste déjà à l'époque. Donc j'ai pris le libéral. Si j'avais eu l'occasion, j'aurais choisi plutôt l'hôpital, parce que, c'est vrai qu'on est quand même plus entourée qu'à domicile où on est seule. Quand on débute, ce n'est pas évident » (Constance).

Il est délicat d'évaluer la part des infirmières qui se sont tournées vers l'exercice libéral parce qu'il n'y avait pas vraiment d'autres alternatives. Á la question de savoir si l'installation en libéral a correspondu à un événement particulier (un déménagement, occasionné ou non par un rapprochement de son conjoint, la naissance d'un enfant, une rupture ou un divorce), près de 30 % des professionnelles sollicitées ont, d'une manière ou d'une autre, évoqué des circonstances de la sorte. Dans ce cas, une fois sur deux, à peu près, la recherche d'un nouvel emploi faisait suite à une mutation, à un changement d'activité, etc., du conjoint.

Il n'est guère étonnant que régulièrement, ici, les unes et les autres nous aient entretenus de leurs déboires suite à un changement de lieu de résidence pour retrouver ou pour accompagner un conjoint puisque, le constat n'est pas nouveau : c'est bien dans ce sens-là que, la plupart du temps, les choses se déroulent. Alors que l'emploi qu'elles quittent pouvait parfaitement leur convenir et que là où elles vont devoir chercher du travail n'est pas nécessairement leur lieu de prédilection, elles ne disposent pas sur place des réseaux d'interconnaissance qui vont leur faciliter la tâche.

« Mon mari a été muté entre temps [...] Je m'étais inscrite à l'hôpital de F., et puis on ne me répondait pas. Il fallait que je travaille, on s'était installé, acheté une maison, un enfant, il fallait que je travaille. [...] Et début septembre, une future collègue m'a appelée pour... elle était en libérale, elle cherchait une collègue... » (Sylvie).

Ce conjoint que l'on suit ne reste pas nécessairement inactif dans la recherche d'un emploi. Il se pourrait même que, pour divers motifs (disponibilité attendue, notamment auprès des enfants, mais aussi revenus plus conséquents, etc.) ce soit lui qui ait poussé sa conjointe à se diriger vers l'exercice libéral.

« Quand je me suis mariée, j'avais eu ma mutation, mais à l'hôpital de M. Et mon mari m'a dit : "mais c'est complètement idiot que tu ailles travailler à M. Essaye de t'installer ici en libéral". [...] C'était pour rester... d'avoir une vie de famille, peut-être... Mais je ne sais pas si j'y ai pensé tellement, je n'ai pas réfléchi beaucoup. [...] Ce n'est pas moi tellement qui ai choisi, je crois, c'est mon mari qui a choisi un petit peu pour moi parce que... Et puis, c'est comme ça, en 8 jours, ça a été décidé » (Angèle).

Par ailleurs, une fois sur quatre environ, il apparaît assez clairement que ce qui a présidé au choix du libéral, c'est avant tout le souhait de s'implanter dans tel ou tel lieu où, pour diverses raisons, on a délibérément choisi désormais de vivre. Ce choix fait – et assez souvent il a été question de retour au pays d'origine – il s'est agi sans plus attendre d'entreprendre des démarches pour obtenir un emploi.

Comment les choses se passent-elles alors ? Le changement de lieu de vie étant décidé, les unes et les autres considèrent que, sur place, il sera toujours possible de « trouver quelque chose ». Cette façon de procéder peut surprendre, mais il en est ainsi, comme s'il était évident que, d'une manière ou d'une autre, il y aurait toujours une solution « *puisque'il y a toujours besoin d'infirmières* ». Bien des hôpitaux et des cliniques embauchent des remplaçantes, durant l'été notamment, voire font appel quasiment en permanence à des agences d'intérim. L'idée est donc qu'il y aura « *toujours une petite place et qu'ensuite on arrivera bien à faire son trou* ». Ce type de représentation est très fréquent, et il faut bien constater que les faits ne leur donnent pas tort... puisque'il y a effectivement toujours le libéral comme recours, sinon comme ultime recours.

« Après mon contrat de 5 ans à l'Assistance publique, je voulais revenir en Bretagne. De toute façon, je n'avais pas du tout l'idée de rester à Paris. J'ai essayé de rentrer évidemment dans les hôpitaux de la région ici, mais qui déjà avaient du mal à caser les filles qu'ils formaient. Alors, les gens qui venaient d'ailleurs n'avaient aucune chance dans l'immédiat [...] Ce qui fait que c'est vrai que le fait du libéral, la question ne s'est pas trop posée » (Thérèse).

À entendre les unes et les autres, on pourrait penser que l'on a affaire à une arrivée dans l'exercice libéral qui est, ni plus ni moins, le fruit de circonstances fortuites, du pur hasard, irréductible de fait à toute rationalisation. À notre sens, il ne faut pas se méprendre puisque ce serait oublier à bon compte toutes les ressources d'une socialisation primaire qui va les amener à opter pour une activité qui ne va pas foncièrement leur poser problème là où d'autres n'y auraient pas même songé. Recherche d'un autre type d'emploi, retrait du marché du travail, acceptation d'un poste salarié à des conditions peu favorables, etc. Nombre d'alternatives étaient toujours possibles, mais pas pour ces infirmières, qu'en un certain sens le saut dans l'inconnu n'émouvait guère outre mesure.

3.3. La recherche d'une conciliation entre travail et vie de famille...

Même si, à les entendre, elles ont parfois vite déchanté, le choix du libéral peut s'inscrire dans la recherche d'horaires plus conciliables avec le temps que ces infirmières souhaitent pouvoir consacrer à leurs enfants. Notons d'ailleurs que régulièrement une mutation pour raisons professionnelles s'accompagne, pour les hommes, d'une promotion. On ne peut donc pas exclure que cette « incitation » à ce que sa conjointe aille vers le libéral est une manière pour lui de penser qu'ainsi elle va être plus disponible (tout en restant « bi-active » et en assurant donc tous les rôles dans le couple) à l'heure où lui le sera encore moins... De ce point de vue, nous avons aussi repéré à plusieurs reprises des effets de calendrier bien connus : au moment de la mutation du mari, son épouse est enceinte ou vient d'avoir un jeune enfant et c'est donc à la suite d'un congé maternité qu'elle va se décider pour l'exercice libéral (Goguel d'Allondans 2004, p. 63). En effet, souvent les postes qu'elles occupaient en hôpital les obligeaient à alterner des plages de travail qui les faisaient commencer très tôt le matin, ou finir très tard le soir, qui les amenaient aussi à effectuer des nuits et, à intervalles plus ou moins réguliers, des week-end.

« Pourquoi le libéral ? Pour les enfants ! Parce qu'en clinique, on commence à 7 heures le matin. Et bon, certains jours, il y avait des coupures dans l'après-midi, mais le soir on finissait à 8 heures et demi, et comme on ne finissait jamais à l'heure, c'est plutôt 9 heures. Donc, les horaires, la nourrice, on n'en profitait pas vraiment des enfants » (Charline).

Parfois ces préoccupations se sont doublées d'une situation familiale qui s'est modifiée, à la suite d'une rupture conjugale par exemple, entraînant des impératifs nouveaux.

« J'avais mes enfants, ils avaient déjà quelques années, et je me suis retrouvée seule, et puis voilà, et tout a... J'ai changé de vie » (Hélène).

Non sans une certaine naïveté disent-elles fréquemment, elles ont alors pensé que l'exercice en libéral leur permettrait d'être à la maison plus régulièrement, pourrait leur éviter des problèmes de garde, d'autant plus délicat à gérer qu'une part conséquente d'entre elles, ne l'oublions pas, réside et travaille en milieu rural, où les crèches sont peu nombreuses et, comme ailleurs, les assistantes maternelles pas toujours intéressées par

des gardes d'enfants avec des horaires atypiques. Le fait de travailler avec des collègues dans un même cabinet les amenait aussi à croire qu'elles seraient en mesure de moduler leurs horaires, de s'abstenir de travailler le mercredi, de connaître plus de week-end en famille.

« Je me plaisais beaucoup dans mon service. Et puis, je me suis dit pourquoi pas. Au début, je pensais que je serais peut-être plus souvent à la maison. C'est complètement faux ! [...] Quand je suis partie en libéral, j'avais ma première fille et je pensais que, en libéral, on organise un peu son travail, mais en fait pour l'organiser ce n'est pas facile, Quand vous avez quantité de choses à faire » (Anne-Marie).

3.4. Gagner en revenus

Le rapport des unes et des autres à l'argent est, on s'en doute, très divers, mais au départ du moins, bien d'autres raisons semblent bien avoir pris le pas sur les motivations financières. Parfois d'ailleurs, ce sont certains événements qui obligent à compter et à prendre les choses en main.

« J'ai divorcé, mon mari est parti. J'avais une quarantaine d'années, mon aîné avait 17 ans et ma cinquième qui allait avoir 8 ans. [...] Et donc là j'ai bossé, il fallait que je bosse, avec les cinq enfants ; en plus leur père au chômage, donc il fallait que je bosse. Et je me suis installée ici » (Colette).

Cette remarque vaut pour les infirmières. Du côté des infirmiers il n'en va pas de même. L'exercice libéral s'inscrit fréquemment pour eux dans une autre logique, dans une autre trajectoire. Leur volonté affichée d'exercer une « vraie profession libérale » passe notamment par un certain credo et par des moyens à se donner pour en retirer un revenu conséquent, voire suffisant pour que l'épouse puisse se passer de travailler.

« Ma femme en avait marre de son boulot et ça ne se passait pas très bien, donc comme on avait cette liberté de par mon métier de pouvoir avoir un seul qui travaille et puis bouger, et moi j'ai trouvé du travail, sachant qu'en libéral, on n'a pas de difficulté pour trouver. [...] Donc, j'ai dit c'est le libéral, le salaire est plus élevé, je pourrai partir quand j'aurai envie de partir et on verra après » (Fabrice).

4. Les premiers contacts avec le monde du libéral

« Les filles m'ont sauté dessus pour que je les remplace ! » (Lucie).

Décision prise ou du moins éventualité acceptée, les unes et les autres n'ont absolument aucune difficulté à prendre pied dans le secteur du libéral. Non seulement l'offre de soins suscite la demande, mais pour ainsi dire quelle que soit la zone géographique où elles sont implantées, ces professionnelles ne parviennent souvent que difficilement à répondre à toutes les sollicitations qu'elles reçoivent. Certes la situation diffère selon les régions mais le plus souvent les infirmières libérales sont à la peine pour trouver des collègues susceptibles de les alléger, de les remplacer, ne serait-ce que durant les périodes de vacances, ou tout simplement d'intégrer leur cabinet à part entière ou bien comme collaboratrice. Une nette majorité des infirmières libérales que nous avons rencontrées n'a donc pas eu beaucoup d'efforts à déployer pour être sollicitée. Le bouche à oreille semble fonctionner à merveille.

« Et c'est tout bête, je travaillais de nuit à l'hôpital, j'étais un peu fatiguée et travailler de nuit tout le temps, même si cela était bien pour les enfants... J'ai eu une bronchite, j'ai appelé l'infirmière libérale de L. Et on discutait tout simplement, et je me suis dit : "Cela n'est peut-être pas si mal !" Et un jour, elle est venue frapper à ma porte, elle me dit : "Je cherche une associée, est-ce que cela vous intéresse ?" » (Carine).

Autour d'elles, il y a eu régulièrement des collègues de l'hôpital, de la clinique, qui ont déjà franchi le pas du libéral et qui vont se souvenir qu'une telle « en avait déjà ras le bol », qu'une autre vit une situation un peu compliquée, etc.

« Et puis une dame m'a appelée un jour, une de mes anciennes collègues, qui était infirmière libérale, qui en avait marre d'être toute seule, enfin elle avait des remplaçantes par ci par là, mais

c'était tout. Je ne la connaissais pas du tout, elle savait que j'avais fait des études d'infirmière. Et elle s'était renseignée un peu auprès d'amis qui travaillent avec moi au service de cardiologie, donc elle savait comment je travaillais, comment j'étais en tant que collègue. Donc elle m'a demandé et j'ai demandé un délai de réflexion, et puis j'ai dit : "Pourquoi pas !" et je me suis lancée » (Anne-Marie).

Aux autres, celles et ceux qui ne connaissent pas la région, la ville où ils arrivent, il reste toujours la possibilité de lire les petites annonces ou d'entreprendre directement un démarchage auprès des cabinets infirmiers.

« Et après je suis venue à B. parce que mon mari a été muté sur B. Et pour moi, ça a été l'occasion de... Donc, j'ai mis des petites cartes dans différents cabinets de B., en disant que je cherchais des remplacements ou une association au 1^{er} janvier 1998, et puis j'ai eu différents cabinets, 4 au total, qui m'ont appelée en me disant : "On serait intéressé par votre demande" » (Antoinette).

Souvent passionnées par leur métier d'infirmière, celles qui ont choisi la voie du libéral ont connu à bien des égards un certain désenchantement. D'une certaine manière, on peut avancer que c'est l'hôpital qui « les a jetées dans les bras de l'exercice libéral », faute de leur permettre de s'y accomplir pleinement. Le monde du libéral les a accueillies assurément à bras ouverts et elles avaient de toute façon, la plupart du temps, bien des qualités requises pour y faire leur place (sens de l'organisation, maîtrise des soins, etc.). Métier très encadré et donc d'un côté « faussement libéral », il est d'un autre côté, et assez étrangement, sans grandes contraintes en termes de lieu d'implantation. Nous avons simplement voulu ici rapporter à grandes enjambées les multiples facteurs de leur passage du statut de salariée à celui d'indépendante, un choix certes, mais réalisé en quelque sorte « sous contrainte ».

Bibliographie

Attias-Donfut C., Lapierre N. et Ségalen M. (2002), *Le Nouvel esprit de famille*, Paris, Odile Jacob.

Estrade M.-A. et Missègue N. (2001), « Se mettre à son compte et rester indépendant », *Économie et statistique*, n° 337-338, pp. 159-181.

Estryn-Béhar M., Loriol M., Le Nézet O., Ben-Brik É. et Caillard J.-F. (2003), « Le travail de soins en hôpitaux locaux, miroir grossissant des difficultés actuelles des institutions hospitalières », *Gestions hospitalières*, n° 429, pp. 603-611.

Gollac M. et Laulhé P. (1987), « Les composantes de l'hérédité sociale : un capital économique et culturel à transmettre », *Économie et statistique*, n° 199-200, pp. 95-105.

Goguel d'Allondans A. (2004), « Les contrariétés de l'interaction vie professionnelle/vie familiale dans un modèle à double carrière » in S. Boutiller et B. Lestrade (coord.), *Le Travail des femmes. Axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan.

Le Lan R. (2005), « Les conditions de travail des professionnels des établissements de santé : une typologie selon les exigences, l'autonomie et l'environnement de travail », *Études et Résultats*, n° 373.

Peraut-Soliveres A. (2001), *Infirmières, le savoir de la nuit*, Paris, PUF.

Vilbrod A. et Douguet F. (2006), *Le métier d'infirmière libérale*, DREES, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Document de travail, n° 56, 2 vol.

Zarca B. (1993), « L'héritage de l'indépendance professionnelle selon les lignées, le sexe et le rang dans la fratrie », *Population*, n° 2, pp. 278-279.

Ruptures de trajectoires et créations d'entreprises

*Michel Grossetti**

La création d'entreprises est souvent considérée dans les travaux d'économistes comme un acte individuel stratégique associé à la figure de l'entrepreneur visionnaire anticipant les opportunités du marché. Or, les situations concrètes de création d'entreprise correspondent assez rarement à cette image. L'entrepreneur est parfois moins guidé par une ambition que poussé par une situation précaire dans laquelle la création d'entreprise apparaît comme une possibilité de retrouver un emploi. Ainsi, en France, en 2004, 30 % des créateurs d'entreprises étaient au chômage avant la création de leur société. En 2005, 65 300 personnes ont bénéficié de l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises (ACCRE). Cela contribue à nuancer l'image héroïque de l'entrepreneur schumpetérien. On pourrait penser qu'il s'agit là d'un artefact produit par les dispositifs de gestion de l'emploi, et que l'on peut distinguer d'un côté les « vraies » créations d'entreprises, qui correspondent au modèle héroïque, par exemple dans les entreprises « innovantes », et de l'autre des créations « par défaut », qui correspondent aux cas où un chômeur est incité à créer son propre emploi.

Je voudrais montrer dans cette communication que, même dans les cas d'entreprises « innovantes », les créateurs d'entreprises, qui par ailleurs ne sont pas nécessairement des héros solitaires, mais s'engagent dans la majorité des cas à plusieurs, ont souvent connu des ruptures professionnelles, ou au moins des phases d'instabilité avant de se lancer dans des projets de création d'entreprises. Autrement dit, l'acte de création n'est pas nécessairement une décision prise dans un contexte de stabilité professionnelle et sociale en vue d'un enrichissement ou d'un succès social. Il est plutôt un choix opéré dans une situation instable, souvent à la suite d'une rupture professionnelle (licenciement, conflit, difficultés avec la hiérarchie), dans laquelle les acteurs sont confrontés à la nécessité de réexaminer leurs projets et de prendre des décisions, et où la création d'entreprise apparaît comme une solution parmi d'autres.

Je m'appuierai sur les données issues d'une recherche collective en cours relative à la création d'entreprises innovantes. Une soixantaine de cas ont été réalisés, à partir de 120 entretiens. Ils impliquent plus d'une centaine de « créateurs », c'est-à-dire de personnes participant au processus de création en dehors de leur travail durant au moins la moitié de la période précédant le dépôt des statuts. Je m'attacherai particulièrement aux trajectoires de ces créateurs, afin de déterminer la place qu'occupe le projet de création dans leur parcours. En particulier, je chercherai à évaluer la place des ruptures ou instabilités professionnelles qui sont antérieures au projet. Enfin, la création d'entreprises constitue en soi une sorte de rupture qui peut avoir des conséquences importantes sur les parcours sociaux, à travers les impacts qu'elle peut avoir sur les familles et les relations sociales. Cet aspect sera aussi examiné.

1. Une enquête sur le processus de création d'entreprises « innovantes »

Il s'agit d'une recherche collective¹ en cours, dans laquelle, nous avons choisi de considérer la création d'une entreprise comme un processus complexe qui fait intervenir de nombreux acteurs et surtout des niveaux d'action différents. Dans ce processus, le ou les fondateurs, considérés comme des acteurs individuels, donnent naissance à un acteur collectif, une organisation, en mobilisant des ressources et en s'appuyant aussi bien sur des individus que sur des organisations existantes, parfois sur un milieu plus global ou un marché constitué. Chacune de ces entités a une histoire et ces histoires s'entremêlent dans le processus duquel émerge l'histoire spécifique de la nouvelle entreprise. Dans ces histoires, on peut distinguer des séquences, plus ou moins brèves ou longues selon le découpage que l'on opère. Autrement dit, nous ne faisons pas une étude des entrepreneurs, mais bien une étude du processus de création des entreprises.

* **Michel Grossetti**, Centre Interdisciplinaire de Recherches Urbaines et Sociologiques (CNRS et Université de Toulouse le Mirail), 5, allées Antonio Machado, 31058 Toulouse cedex, Michel.Grossetti@univ-tlse2.fr

¹ Jean-François Barthe et Christophe Beslay, tous deux enseignants au département de sociologie de Toulouse ont participé à ce travail, de même que deux stagiaires de maîtrise de sociologie appliquée, Vanessa Bettega et Adeline Mrozcic.

Ce processus, nous l'étudions selon un point de vue « objectivant » qui consiste à recomposer des histoires en opérant un certain nombre de choix concernant les entités à prendre en compte et le découpage des durées. Nous cherchons à obtenir une narration « contrôlée », qui ne soit pas limitée par le point de vue d'un interlocuteur unique, mais qui ne soit pas non plus une histoire extensive comme pourraient en produire des historiens ou des anthropologues. Il s'agit en effet de constituer un corpus d'histoires suffisamment important pour repérer des régularités et donc gérer en conséquence le temps de travail consacré à chaque histoire. Nous avons donc choisi de réaliser des entretiens multiples (de 2 à 5 selon les cas), complétés par des documents (sites web, documents comptables lorsqu'ils sont accessibles). Les entreprises ont été sélectionnées pour leur caractère innovant selon plusieurs critères : présence ou passage en pépinière, bénéficiaire d'aides à l'innovation, essaimage à partir d'un laboratoire, etc.

Nous commençons en général par interroger une des personnes en charge de l'entreprise au moment de l'enquête, puis nous complétons nos informations avec d'autres personnes ayant participé au processus de création. Il s'agit d'entretiens semi-directifs de une heure et demie à deux heures qui sont fondés sur une trame biographique (les personnes racontent leur histoire et l'histoire de l'entreprise est enchâssée dans ce récit), incluant des relances précises concernant les situations d'accès aux ressources (pour chaque ressource extérieure citée, l'enquêteur essaie de faire préciser les modalités d'accès) et les relations sociales (l'enquêteur fait préciser le contexte de création de la relation et ses caractéristiques). Les ressources peuvent être très variables (information, conseil, financement, employés, clients, etc.) et elles peuvent être obtenues en échange d'une contrepartie financière ou non. Lorsque l'histoire nous paraît suffisamment précise, nous l'écrivons (une synthèse de 2 à 5 pages en général) et nous l'envoyons aux personnes interrogées, afin qu'elles puissent compléter, réagir, ou contester. Ces narrations sont confidentielles et nous nous engageons auprès de nos interlocuteurs à préserver l'anonymat des personnes et des sociétés. Cette précaution s'est révélée indispensable car nous avons rencontré plusieurs cas comportant des conflits, parfois des procès en cours (pour des problèmes de propriété intellectuelle par exemple).

Sur la base des histoires, nous pouvons étudier plusieurs niveaux d'action.

Le premier niveau est celui de la mobilisation d'une ressource : un des créateurs mobilise ou reçoit une ressource dont il ne dispose pas. C'est une séquence d'action impliquant plusieurs acteurs et une ressource qui intégrée d'une façon ou d'une autre dans la nouvelle entreprise. Par exemple, la consultation d'un avocat pour rédiger les statuts est une séquence qui fait intervenir un ou plusieurs créateurs, l'avocat et les conseils que celui-ci dispense. L'avocat peut être une relation de l'un des créateurs ou une relation d'une relation, auquel cas nous considérons que la mobilisation de la ressource s'est effectuée par le biais des relations sociales, ou il peut avoir été choisi sur un annuaire, auquel cas nous considérons que c'est un dispositif de médiation qui a permis l'accès à la ressource. Ainsi par exemple dans le cas n° 107, la phrase (rendue ici anonyme) : « *Les statuts sont rédigés bénévolement par un commissaire aux comptes que [le créateur] a rencontré en faisant de la danse.* » permet de coder que la ressource est un conseil, qu'elle a été obtenue par mobilisation d'une relation (par une chaîne relationnelle de longueur 1), relation constituée dans le cadre des loisirs. Dans la même histoire, la phrase « *[le créateur] s'appuie aussi sur un cabinet de recrutement, dirigé par un ancien du journal SO et client de la société I, qui lui envoie un ancien chef d'entreprise au chômage issu de l'école E* » permet de coder que la ressource est un employé, connu par un dispositif de médiation (cabinet de recrutement).

Une première analyse des séquences d'accès aux ressources a fait l'objet d'un article (Grossetti, Barthe et Beslay 2006). Pour les 40 premières entreprises que nous avons codées, le nombre de situations de mobilisations de ressources s'établit en moyenne à 15,3 par histoire (le minimum est 2 et le maximum 34), soit 612 en tout. Le nombre de situations varie selon la taille de l'entreprise (chaque recrutement est une ressource et donne lieu à une situation), la complexité de sa création, et la précision des informations que nous avons obtenues. Les situations sont des constructions analytiques qui supposent l'existence de ressources isolables qui circulent, ce qui constitue à l'évidence une approximation. En effet, ce qui fait ressource n'est pas forcément isolable et ne circule pas nécessairement. Ainsi, nous avons eu des difficultés dans les cas où un ensemble de ressources s'avère difficilement décomposable, comme lorsque des actions commerciales (la participation à des salons, la publicité) permettent d'obtenir des clients anonymes sur un marché grand public (les acheteurs d'un logiciel grand public par exemple) ou encore lorsque l'entreprise recrute un ensemble de personnes en bloc. Par ailleurs, l'information dont nous disposons n'est pas toujours suffisante pour définir clairement la situation. Toutefois, les cas où nous avons véritablement rencontré des difficultés sont suffisamment rares pour que nous puissions considérer notre « échantillon » de situation comme correct.

Le second niveau d'action est celui des créateurs. Un des avantages de la méthode est de ne pas postuler qu'il y a nécessairement un fondateur unique et donc de ramener le processus de création à un acte individuel, même s'il peut se présenter ainsi dans certains cas. Nous considérons comme créateur toute personne ayant contribué au montage de la société durant au moins la moitié de la période de fondation, sans que cela soit son métier (on exclut les divers professionnels du conseil dans l'exercice de leurs activités professionnelles « ordinaires »). Les créateurs n'ont pas tous la même importance. On peut avoir plusieurs créateurs dans le sens que nous avons choisi, alors que l'un d'entre eux est considéré par tous comme « le » fondateur. Nous disposons pour chacun des créateurs d'informations permettant de reconstituer son parcours, sommairement ou plus en détail. Nous disposons aussi d'informations, généralement assez succinctes mais utilisables, sur les personnes ayant aidé les créateurs à un moment ou un autre. Pour les cas traités ici, nous avons repéré en moyenne deux créateurs.

Le troisième niveau est celui de l'entreprise, qui existe comme personne morale à partir du dépôt des statuts, et dont nous pouvons aussi suivre l'histoire, au moins pour certaines périodes. Le quatrième niveau est celui de groupes d'entreprises qui peuvent prendre des formes et des tailles variables (grappes, milieux, marchés) et dont l'histoire peut englober au moins pour partie celle de l'une de nos entreprises.

Dans ce qui suit, je me concentrerai sur les créateurs et leurs trajectoires. Les résultats présentés s'appuieront sur un sous-ensemble de 40 entreprises ayant fait l'objet d'un codage pour les aspects quantitatifs, les descriptions plus qualitatives pouvant porter sur l'ensemble du corpus.

2. La création d'entreprise n'est pas nécessairement un acte solitaire

Les entreprises peuvent avoir plusieurs fondateurs selon la définition que nous en avons donnée, et qui considère comme telle toute personne ayant contribué au montage de la société durant au moins la moitié de la période de fondation, sans que cela soit son métier.

Certains fondateurs n'ont aucun lien formel avec l'entreprise. Par exemple, dans l'une de nos histoires, un professeur dans une école d'ingénieurs a mis au point une technologie avec deux de ses étudiants de thèse. Il a ensuite suscité la création d'une entreprise autour de cette technologie en trouvant (par les médias) un financeur et PDG qui était un ancien cadre d'un grand groupe. L'entreprise existe donc sans son fondateur principal, qui a préféré rester dans son emploi d'enseignant et n'a pas pris part au capital. Dans une autre histoire, l'un des initiateurs de l'entreprise est membre d'une société cliente, ce qui l'a amené à ne pas entrer au capital dans les premières années. D'autres fondateurs apparaissent au capital mais ne sont pas membres de la nouvelle société : c'est le cas d'un chercheur du CNRS, détenteur du brevet d'une molécule potentiellement intéressante pour développer un médicament, qui a construit la société développant un produit sur la base du brevet, sans quitter l'organisme, mais en demandant à son épouse de prendre la direction de la nouvelle entreprise. Lorsque des chercheurs du secteur public sont impliqués, il est fréquent qu'ils restent en retrait de l'entreprise créée à partir de leurs travaux, confiant son développement à des membres de leur famille, des étudiants de thèse, parfois d'anciens étudiants.

Enfin, évidemment, de nombreux fondateurs sont membres de l'entreprise, où ils occupent des postes de directeur général, gérant, directeur technique, directeur commercial, etc. L'association de deux fondateurs est un cas très fréquent, chacun prenant en charge un aspect différent de l'entreprise, comme par exemple lorsque l'un prend la fonction de directeur technique et l'autre de directeur commercial. Parfois il s'agit de membres de la même famille (mari et femme, père et fils ou fille), d'autres fois d'amis et collègues de longue date, beaucoup plus rarement d'associés de circonstance.

En déterminant les fondateurs, sans tenir compte de leur statut officiel, nous en avons trouvé une moyenne de 2 par entreprise, le maximum rencontré s'établissant à 4. Sur les 40 premières entreprises codées, 15 entreprises seulement (37 %) ont un seul fondateur, ce qui signifie que 63 % en ont au moins 2. Cette dimension collective du processus de création d'entreprise entre en contradiction avec le modèle de l'entrepreneur solitaire, sur lequel les institutions tendent à ajuster leurs procédures, en demandant systématiquement que l'un des fondateurs se mette en avant et endosse le rôle de l'entrepreneur.

3. Trajectoires et ruptures

Étant donné le type d'entreprise que nous avons pris pour objet, il n'est pas étonnant que la grande majorité des fondateurs soient très diplômés. Parmi 80 ayant fait l'objet d'un codage pour les 40 premières entreprises étudiées, deux tiers ont un diplôme de niveau au moins bac+4, le plus souvent d'orientation scientifique. Dans le tiers restant, une partie sont des cadres d'entreprise ayant complété leur formation en interne. La plupart ont été confrontés dans leur entourage à des exemples de création ou de direction d'entreprises, soit dans leur enfance (père artisan ou chef d'entreprise), soit dans leur milieu professionnel. La moyenne d'âge est de 39 ans (le minimum est de 19 ans, le maximum de 68 ans). 95 % des fondateurs sont des hommes. Parmi les rares femmes rencontrées, deux seulement, chercheuses en biologie moléculaire, sont véritablement à l'origine du projet. Dans les autres cas, elles prennent la direction de l'entreprise destinée à développer le projet d'un mari ou d'un père, ou elles s'associent avec eux. 40 % des fondateurs, environ ont déjà participé auparavant à la création d'une organisation (entreprise, association, laboratoire, etc.). Cela leur permet de mobiliser massivement des relations sociales, essentiellement professionnelles : 56 % des situations d'accès aux ressources font intervenir des relations.

Quel est le contexte dans lequel les personnes impliquées dans la création d'une entreprise décident de se lancer dans ce processus ? Je me concentre ici sur 69 créateurs, pour lesquels je dispose d'éléments plus détaillés sur leur situation au moment de la création de l'entreprise.

Un cinquième des créateurs recensés ici sont dans des situations stables et ne les quittent pas. Il s'agit par exemple des chercheurs des établissements publics, qui choisissent dans la plupart des cas de rester en poste, tout en prenant la direction scientifique de la nouvelle entreprise censée exploiter leurs travaux, ou en prenant simplement une participation au capital. Un chercheur du CNRS en chimie ayant déposé des brevets pour diverses molécules, ne voyait guère ses brevets exploités. Découvrant une molécule susceptible de constituer un médicament contre une maladie très répandue, et n'obtenant aucun accord auprès des grands groupes pharmaceutiques, il décide de créer une entreprise pour développer le médicament. Il mobilise ses relations pour constituer un capital de départ. Son épouse prend la direction de l'entreprise, son fils la direction financière, et l'un de ses amis la direction scientifique. Lui-même reste directeur d'une équipe CNRS. Les créateurs d'entreprises qui conservent leur emploi ou leur statut antérieur peuvent être aussi des consultants, des personnes déléguées par un groupe industriel pour un essaimage, ou encore tout simplement des retraités. Dans l'une de nos histoires, un pilote de chasse prend sa retraite à 40 ans. Il commence par envisager une reconversion dans le civil, puis doit y renoncer car c'est la période où Air France ne recrute pas. Il forme alors le projet de créer une entreprise. Intéressé par l'informatique, il décide d'acquérir une formation dans ce domaine et s'inscrit au CNAM pour obtenir, après 2 ans d'études à temps plein, un diplôme d'ingénieur informaticien, qu'il complète par une année dans une école d'ingénieurs. L'un de ses professeurs lui propose un sujet d'études qui deviendra la base sur laquelle il développera sa société.

Un autre cinquième correspondent au cas « idéal » dans lequel le fondateur quitte volontairement un emploi stable pour mener à bien son projet. Par exemple, un cadre d'un grand groupe, peu diplômé (DUT) a l'occasion de développer un logiciel original de modélisation, qui devient selon lui un produit phare de l'entreprise. Il « se considère comme l'initiateur de ce projet », mais se voit toujours placé sous la tutelle d'un responsable, généralement issu d'une grande école. Il programme par ailleurs à titre personnel sur un ordinateur personnel d'une marque concurrente des PC et Macs, distribuée par un petit revendeur. Les détenteurs de ce type d'ordinateur se retrouvent souvent le soir pour échanger des solutions techniques. C'est lors de ces réunions que notre cadre rencontre un étudiant en informatique, passionné de programmation. De leurs discussions émerge le projet de développer un logiciel de modélisation similaire à l'outil développé par notre cadre au sein du groupe qui l'emploie. Il quittera donc son emploi pour créer la nouvelle entreprise. Dans une autre histoire, un ingénieur dans un grand groupe, délégué syndical, membre du comité d'entreprise, est déçu par son évolution professionnelle : *« Je me suis retourné vers mon activité professionnelle en voyant que j'avais quand même passé sur 10 ans, les 3 ou 4 dernières années avaient été consacré à ça ; c'est clair que j'avais pas eu la même évolution professionnelle que mes collègues embauchés en même temps que moi. J'avais plutôt régressé pendant ces 3 ou 4 années alors que les autres avaient continué à progresser, et que je me retrouvais dans une situation où, clairement, on ne m'offrait pas grand-chose. »* Il décide alors de quitter son emploi pour créer une entreprise d'aide à la gestion de l'énergie éolienne. Dans tous ces exemples, le départ correspond à une situation d'insatisfaction relative au contexte de travail.

Dans certains cas, la création d'entreprise est un élément d'un choix plus global et familial de mobilité géographique. Ainsi, dans l'une des histoires, une chercheuse animant l'une des équipes du Généthon décide de suivre son mari qui accepte un poste important en Province. Après avoir cherché sans résultat un emploi lui permettant d'utiliser ses compétences en transgénèse auprès des sociétés pharmaceutiques locales, elle se résout à créer sa propre entreprise. Elle y parvient, tout en élevant deux enfants et en mettant au monde un troisième, grâce à sa mère, enseignante retraitée qui a fait le choix de s'installer à proximité du couple pour aider à la prise en charge des enfants.

Un quart des fondateurs ont perdu un emploi avant de s'impliquer dans la création d'une entreprise, le plus souvent parce qu'ils ont été licenciés ou poussés à la démission. Dans l'une de nos histoires, le directeur technique d'une entreprise a été licencié brutalement après le rachat de l'entreprise par un concurrent. Ce n'est qu'à l'issue d'une période de chômage et de dépression qu'il s'est lancé, avec deux de ses relations amicales et professionnelles, dans la création de la société que nous avons étudiée, qui connaissait au moment de l'enquête un succès très important. Dans un autre cas, le rachat d'une société par un grand groupe s'est traduit par la fermeture d'un service, que son responsable a relancé, après avoir négocié son départ, sous la forme d'une entreprise autonome avec l'aide d'un ami travaillant dans une autre société, lui-même licencié après avoir tenté de faire reprendre l'activité par sa société, ce que les deux fondateurs appellent leur « 11 septembre personnel ». Dans ces deux exemples, la création d'entreprise apparaît comme une solution après des difficultés, parfois des conflits, avec les entreprises dans lesquelles les fondateurs exerçaient leurs activités.

Pour les plus jeunes, techniciens, ingénieurs ou docteurs, la création d'entreprise peut constituer une première insertion. Un étudiant en biologie décide de s'arrêter après le DEA et de se tourner vers des études de commerce. Il a le projet de créer une entreprise valorisant certains résultats obtenus par l'un de ses enseignants. Son mémoire de mastère d'école de commerce est consacré à la création d'entreprise et il convainc le chercheur de s'associer à lui pour créer la nouvelle entreprise. Dans une autre histoire, ce sont trois étudiants d'IUT qui réalisent un projet ensemble et décident de s'associer pour créer une agence de communication spécialisée dans le multimédia.

Dans un certain nombre de cas, la création de l'entreprise fait partie d'un processus plus global de reconversion après la fermeture ou la restructuration d'un établissement industriel. Elle s'appuie alors sur des aides spécifiques, et souvent de dispositifs d'accompagnement, qui suscitent la création de plusieurs sociétés dont il est espéré qu'elle puissent maintenir les emplois. Ainsi, dans l'une de nos histoires, la fermeture d'une grande entreprise minière a donné lieu à la mise en place d'un dispositif de reconversion ayant produit cinq entreprises. L'une d'entre elles, montée directement par la cellule de reconversion, se consacre au recyclage et à la production d'une matière première recyclée sous forme de granules. Les ouvriers sont issus de l'entreprise minière, les cadres recrutés au sein du groupe industriel. Une autre entreprise est créée par des cadres de l'entreprise en reconversion, sur une idée de l'un d'entre eux, et se spécialise dans l'étude et la fabrication par injection de pièces plastiques technique et d'emballage.

Enfin, il y a quelques cas de personnes ayant déjà créé une entreprise auparavant et se trouvant disponible après la faillite, ou au contraire la vente avec succès de cette entreprise. Dans l'une de nos histoires, le créateur d'une entreprise se retrouve au chômage après la faillite de sa société, au bout d'une dizaine d'années d'existence. Il décide de créer une autre société pour développer une idée nouvelle, dans le même domaine, et s'associe pour cela avec des chercheurs d'un laboratoire public pour mettre le produit au point. Dans une autre, le créateur a participé au développement d'une start-up à succès revenue avec beaucoup de bénéfice. À l'abri du besoin, au moins pour un temps, il décide après quelques temps de réflexion, de se relancer dans la création d'une entreprise sur la base d'idées laissées de côté dans la période précédente.

Le tableau 1 résume les différents cas de figure rencontrés. On peut les regrouper en trois grands types selon la situation des créateurs au moment de l'élaboration du projet : emploi stable qu'ils ne quittent pas (22 %) ; emploi stable quitté pour le projet (21 %) ; situation instable de recherche d'emploi, réorientation, redéfinition (57 %).

Tableau 1
SITUATIONS DES FONDATEURS AU MOMENT DE LA GENÈSE DU PROJET

Situation du fondateur avant la création de l'entreprise	N	%
Emploi ailleurs (recherche publique, consultant, groupe, retraite)	15	22 %
Départ volontaire pour développer le projet	14	21 %
Choix de vie, période de réorientation	6	9 %
Licenciement / chômage	16	23 %
Recherche d'emploi / primo-insertion / emplois précaires	9	12 %
Reconversion / restructuration	6	9 %
Après vente ou échec autre société	3	4 %
Total	69	100 %

Dans une majorité des cas, les créateurs sont de toute façon confrontés à des choix : rechercher ou accepter un nouvel emploi salarié ; créer une activité. Si l'on met de côté le premier cas de figure, dans lequel les risques sont réduits puisque les créateurs gardent leur emploi initial, la proportion atteint les trois quarts (40 sur 54).

Il n'y a pas de corrélation évidente entre la logique de création et le succès de la nouvelle entreprise. Dans notre petite population, certaines de celles qui font actuellement le plus de bénéfices ont été créées par des chômeurs. Le succès est plutôt lié aux ressources dont disposent les créateurs, à la variété des relations mobilisées et aux soutiens obtenus grâce à celles-ci (ce qui rejoint les analyses de Villette et Vuillermot 2007), et surtout à une bonne anticipation des marchés, le cas le moins risqué étant celui dans lequel les clients sont déjà recrutés avant la création de l'entreprise.

La création de l'entreprise a des effets sur les trajectoires. D'abord parce qu'elle modifie le statut professionnel des fondateurs, qui pour certains retrouvent un emploi, pour d'autres en changeant, assurent de nouvelles fonctions, etc. L'investissement qu'implique la création, aussi bien en temps qu'en ressource, peut aussi avoir des effets sur les familles. Ainsi dans l'une de nos histoires, un ingénieur travaillant dans un organisme d'aide à la création d'entreprise, lui-même détenteur d'un brevet, se lance dans la création de sa propre entreprise, fort d'une promesse de financement d'un grand groupe. Mais le groupe change de stratégie et se retire. Notre ingénieur va alors s'essouffler à maintenir son brevet, hypothèque sa maison. Il divorce aussi à la même époque, ce qui est peut-être lié à cette situation difficile. Il y a quelques cas de ruptures familiales dans les phases de création mais elles sont rares. En général les conjoints et enfants soutiennent les projets. Parfois, ils s'y impliquent eux-mêmes, prenant des fonctions dans les nouvelles entreprises, ou réalisant des travaux pour elles. Peu de créateurs sont devenus très riches. Dans la plupart des cas, ils parviennent au mieux à s'assurer un revenu équivalent à celui qu'ils pouvaient espérer en prenant un emploi de salarié sur la base de leurs compétences.

Conclusion

Il s'agit là de résultats encore partiels d'une enquête en voie d'achèvement. Cela explique que les comptages ne sont pas toujours faits sur les mêmes populations. Les analyses qualitatives doivent être approfondies. Toutefois, même sur cette base incomplète, la création d'entreprise apparaît de façon très claire comme un élément d'un moment de redéfinition des parcours sociaux. Il peut s'agir de redéfinitions strictement professionnelles. Mais le plus souvent, l'activité de création implique des négociations familiales, des choix globaux de vie et d'implantation géographique. Le point sur lequel je voulais insister dans cette communication est que, très souvent, le projet de création n'est qu'un élément de cette situation de redéfinition, dont les causes sont en amont (perte d'un emploi stable, emploi précaire, insertion professionnelle, retraite, fin d'une société précédente, etc.). Dans un texte sur l'imprévisibilité dans les parcours sociaux (Grossetti 2006), j'avais distingué quatre types de situations d'imprévisibilité, selon que l'on connaît ou non un ensemble limité d'issues possible à la situation, et que le moment de survenue de cette situation est prévu ou non. Le premier type (moment programmé, issues délimitées) correspond par exemple aux concours ou aux paliers d'orientation scolaire. Le deuxième type (moment programmé, issues non délimitées) rend compte des situations de changement de cycle de vie (entrée dans la vie active, retraite). Le troisième type (issues délimitées, moment non programmé) regroupe toutes les situations de type chômage ou maladie. Et le quatrième type (issues et moment non prévus) renvoie à une situation de « crise ». Dans les histoires que je viens d'analyser, le type le plus fréquent est le troisième (pertes d'emploi, fin de vie d'une précédente société) : entrés dans une situation d'imprévisibilité professionnelle après un

événement quelconque, les personnes que nous avons interrogées envisagent la création d'une entreprise. D'autres cas relèvent du deuxième type, lorsqu'il s'agit de retraités pour lesquels l'entreprise est une forme d'occupation, ou de jeunes diplômés, pour qui c'est une possibilité d'insertion. Il n'y a pas de configuration de type « concours », même si, dans le processus de création d'entreprises innovantes, les projets sont souvent présentés à des concours qui peuvent décider de leur avenir. Mais cela ne concerne pas les trajectoires des créateurs eux-mêmes. Les départs volontaires se rapprochent des situations du quatrième type, puisque ni le moment ni les issues de la situation ne sont programmés. L'analyse des cas concernés montre que ces départs s'effectuent très rarement dans un contexte totalement stable. Parfois les futurs créateurs ne sont pas satisfaits de leur travail et s'y sentent à l'étroit pour développer leurs idées. Parfois ils sont sollicités par des amis ou des membres de leur famille qui s'engagent dans le processus de création. Il y a donc une perturbation, soit dans le contexte professionnelle direct, soit dans l'environnement relationnel, qui déclenche le processus.

Bibliographie

Grossetti M., Barthe J.-F. et Beslay C. (2006), « La mobilisation des relations sociales dans les processus de création d'entreprises. Aperçus à partir d'une enquête en cours », *Sociologie pratique*, n° 13, pp. 47-59.

Grossetti M. (2006), « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, pp. 5-28.

Grossetti M. (2004), *Sociologie de l'imprévisible. Dynamiques de l'activité et des formes sociales*, Paris, Presses universitaires de France.

Villette M. et Vulliermot C. (2007), *Portrait de l'homme d'affaires en prédateur*, Paris, La Découverte.

La réorientation professionnelle : rupture et réversibilité

Agnès Legay et Nathalie Marchal*

La réorientation professionnelle peut être envisagée comme une forme concrète de rupture qui s'inscrit comme une tentative de résoudre des tensions ou de revenir sur des orientations antérieures désormais récusées. Qu'elle résulte d'un choix personnel ou de l'adaptation à des contraintes externes, il s'agit d'une forme de bifurcation si l'on considère que son issue comporte une dimension d'imprévisibilité et souvent aussi d'irréversibilité (Grossetti 2006). Elle vise à améliorer la position globale de l'intéressé, ce qui peut renvoyer à différents registres : sécurisation du parcours professionnel, enrichissement du contenu du travail, dynamisation de la carrière, amélioration de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, etc.

Au Céreq, cette question de la réorientation professionnelle a fait l'objet d'un module spécifique de la ré-interrogation en 2005 des jeunes adultes de « Génération 98 », sept ans après leur sortie de formation initiale. Il s'agit de la troisième vague d'une enquête déjà réalisée en 2001 et 2003 auprès d'un panel de sortants du système éducatif en 1998. Son objectif est d'élargir l'analyse aux parcours d'insertion longs et aux débuts de carrière. L'étude des réorientations professionnelles en début de vie active s'inscrit dans cette perspective. Quelle est l'ampleur de ce phénomène ? Qui est concerné ? Pour quels motifs ? Comment la réorientation s'opère-t-elle ? Avec ou sans recours à la formation ?

L'intérêt d'introduire un tel module au sein d'une enquête quantitative est de permettre le rapprochement entre données objectives et perception des jeunes interrogés. Il devient possible de chercher des corrélations statistiques entre ces réorientations et les « marqueurs » habituels des parcours professionnels : formation initiale, types de contrat de travail, périodes de chômage, retours en formation, événements familiaux...

Dans le cadre du présent appel à communications sur le thème « Ruptures, irréversibilités et imbrications de trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels ? », nous allons développer quelques questions en relation avec les dimensions de rupture et de réversibilité. Une première partie questionnera la réorientation comme rupture : rupture avec la précarité du statut d'emploi, avec un métier qui ne veut pas de vous, ou rupture délibérée avec un métier dont on ne veut plus, pour un autre métier que l'on préfère ou de meilleures conditions d'emploi ? La seconde partie, centrée sur la question de la formation, envisagera la réorientation comme tentative de réversibilité. La formation est-elle mobilisée pour le changement de métier ? Par qui l'est-elle ? S'agit-il d'inverser le cours d'une histoire professionnelle obérée par des lacunes en formation initiale ?

La réorientation professionnelle est vue ici sous un angle subjectif, à partir de la question suivante : « Vous êtes-vous déjà réorienté professionnellement depuis le début de votre vie active ? » Il était précisé de ne pas tenir compte de petits boulots ou d'emplois en cours d'études, mais cela supposait d'avoir eu un premier métier. Afin de distinguer les « véritables » réorientations des débuts de parcours chaotiques, trois réponses étaient proposées : « Oui, une seule fois », « Oui, plusieurs fois », « Non ». La réponse « Oui, plusieurs fois » conduisait à interrompre le module. À ceux qui répondaient « Non » était posée la question « Avez-vous essayé de le faire ? ». Pour les jeunes ayant répondu « Oui, une seule fois », une question venait alors préciser le sens de cette réorientation : consistait-elle en un changement de métier, de secteur, une mise à son compte ? Seuls ceux qui répondaient avoir changé de métier poursuivaient le module. Des informations étaient alors collectées sur les conditions et les raisons de cette réorientation.

Cette approche subjective, outre son intérêt propre, présentait l'avantage de pouvoir prendre en compte les réorientations survenues sur toute la période des 7 ans. *A contrario*, une approche objective, un changement constaté de PCS par exemple, aurait conduit à restreindre l'observation aux seules 5 premières années de vie active. Ceci en raison de la codification *a posteriori* des professions. Le recoupement entre approches subjective et objective montre que 91 % des jeunes qui déclarent s'être réorientés une fois et avoir changé de métier ont effectivement changé de PCS. Parmi les 9 % restant figurent ceux qui n'ont pas encore obtenu un emploi dans leur nouveau métier.

Dans le texte, lorsque l'on parlera de ceux qui ont changé de métier (aussi nommés parfois « réorientés »), il s'agira des personnes repérées par le questionnaire sur la base des questions subjectives indiquées ci-dessus.

Il faut noter, toujours sur la base de déclarations subjectives, que ce changement de métier s'accompagne d'un changement de secteur d'activité dans environ 80 % des cas.

* Agnès Legay, chargée d'études au Département professions et marché du travail (DPMT), Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02, legay@cereq.fr ; Nathalie Marchal, chargée d'études au Département entrées dans la vie active (DEVA), Céreq, marchal@cereq.fr

1. La réorientation professionnelle comme rupture ?

Cette première partie comportera trois points, centrés sur chacune des trois questions suivantes. La réorientation professionnelle est-elle envisagée comme solution face à un problème de chômage ou de précarité de l'emploi ? Certains métiers ou secteurs d'activité font-ils plus que d'autres l'objet d'une réorientation ? Peut-on identifier des métiers ou secteurs auxquels il faut renoncer faute de pouvoir s'y stabiliser, et d'autres en revanche délaissés pour rejoindre une autre activité jugée plus attractive ?

1.1. La réorientation, tentative de rupture avec la précarité du statut ?

Pour tester la validité de cette hypothèse dans la population enquêtée, nous étudierons d'abord s'il existe un lien entre le positionnement par rapport à la réorientation et le profil de la trajectoire d'insertion. Puis nous chercherons si ceux qui ont changé de métier se différencient de la population globale du point de vue de leur statut d'emploi antérieur à leur réorientation.

Dans le tableau 1, la réponse concernant la réorientation est croisée avec le type de trajectoire, établi en fonction de la situation par rapport à l'emploi entre 1998 et 2005.

Tableau 1
FRÉQUENCE DE LA RÉORIENTATION SELON LE TYPE DE TRAJECTOIRE

	Vous êtes-vous réorienté ?				
	Oui, une seule fois	Oui, plusieurs fois	Non, mais j'ai essayé	Non, et je n'ai pas essayé	
	(en %)				
Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée	15	6	7	72	100
Stabilisation différée en emploi à durée indéterminée	16	8	8	68	100
Accès tardif à l'emploi à durée indéterminée	19	14	8	59	100
Maintien sur des emplois à durée déterminée	22	17	9	52	100
Accès puis sortie de l'emploi à durée indéterminée	26	21	8	45	100
Chômage récurrent ou persistant	21	21	15	43	100
Longue période d'inactivité	16	13	9	62	100
Ensemble	18	12	8	62	100

Champ : 740 000 individus, ensemble des jeunes de la Génération 98.

Source : *Quand la carrière commence*, publication Céreq à paraître.

Globalement (ligne Ensemble), sept ans après leur sortie de formation initiale, 30 % des personnes interrogées déclarent s'être déjà réorientées professionnellement : 18 % indiquent l'avoir fait une seule fois et 12 % plusieurs fois. En outre, 8 % disent avoir essayé de le faire sans succès. Lorsque la trajectoire est marquée par un chômage persistant ou par la perte d'un CDI, le taux de réorientation est particulièrement élevé. À l'opposé, il est minimal lorsque la trajectoire indique une stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée. En cas de chômage persistant, ce taux atteint 42 % et les tentatives inabouties sont plus fréquentes qu'en moyenne (15 % contre 8 %). Les trajectoires marquées par la perte d'un CDI connaissent encore plus de réorientations (47 %), mais *a contrario* relativement peu de tentatives sans succès. On peut y voir un effet positif du passage en CDI qui permettrait à ces jeunes de concrétiser plus souvent leur projet de réorientation en bénéficiant de moyens supplémentaires tels que le CIF par exemple. Les réorientations multiples, qui peuvent renvoyer à des débuts de carrière difficiles, sont celles dont la fréquence varie le plus en fonction de la trajectoire : de 6 % pour la trajectoire la plus stable, le taux de réorientations multiples atteint 21 % en cas de chômage persistant et en cas de perte de CDI.

Poursuivons l'analyse sur le sous-groupe de ceux qui ont changé de métier. Se différencie-t-il de la population globale du point de vue du statut d'emploi antérieur à la réorientation ?

Tableau 2
COMPARAISON DES SITUATIONS PAR RAPPORT À L'EMPLOI^f

En %	Personnes ayant changé une fois de métier 105 000 individus*			Population totale 740 000 individus*		
	Situation avant le changement de métier			Situation après la sortie en 1998		
	12 mois avant	6 mois avant	1 mois avant	3 ans après	5 ans après	7 ans après
Emploi	69	64	59	82	85	86
Chômage	17	20	27	10	10	9
Inactivité	4	4	6	3	3	4
Formation ou études	7	10	7	5	3	1
Service national	3	2	1	0	0	0
Ensemble	100	100	100	100	100	100

^f L'information provient du calendrier décrivant mois par mois la situation de l'individu par rapport à l'emploi. Celui-ci est établi de manière totalement dissociée du module concernant la réorientation professionnelle.

* Il s'agit ici des effectifs après pondération.

Les taux d'emploi et de chômage des personnes qui ont changé de métier sont très différents de ceux de la population totale, inférieurs pour l'emploi et supérieurs pour le chômage. En outre, ils varient fortement durant les 12 mois qui précèdent le changement de métier, révélant une dégradation de la situation par rapport à l'emploi. En revanche, pour la population totale les mêmes taux, observés sur une période de 4 ans (en 2001, 2003 et 2005), sont presque stables. Si l'on considère la situation un mois avant la réorientation, le différentiel de taux par rapport à la population totale est de l'ordre de 25 points pour l'emploi et de 17 points pour le chômage. Il apparaît donc que la population qui change de métier se caractérise à la fois par un taux de précarité très supérieur au reste de la population étudiée et par une dégradation rapide de sa situation dans l'année qui précède ce changement.

Si une vision d'ensemble met en évidence un lien fort entre réorientation et précarité du statut d'emploi, il n'en est pas nécessairement ainsi pour toutes les personnes qui ont changé de métier. Nous nous proposons à présent d'étudier s'il est des métiers que l'on quitte plus que d'autres.

1.2. La réorientation, une rupture avec quels métiers ?

Il est possible de comparer la structure du groupe ayant changé de métier avec celle de la population totale. La tableau 3 se réfère à la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (PCS en 42 postes) pour les seuls actifs. En cas de réorientation, la situation prise en compte est celle de la dernière période d'emploi avant la date indiquée pour le changement de métier. Pour la population totale, il s'agit de la situation d'emploi lors de l'interrogation en 2001, trois ans après la fin de formation initiale, soit environ à mi-parcours de la période étudiée de sept années. Le tableau indique en outre les taux correspondants à 5 et à 7 ans, lors des interrogations de 2003 et 2005. Il est ainsi possible d'apprécier, PCS par PCS, l'écart observé entre le groupe des « réorientés » et la population totale au regard de la vitesse d'évolution de la population de référence.

Dans le tableau 3 figurent en gras les chiffres pour lesquels il apparaît un écart non négligeable entre le taux observé pour les « réorientés » et pour la population totale. Deux catégories se distinguent particulièrement : les employés de commerce, surreprésentés parmi les réorientés (7,1 % contre 4,9 % dans la population totale) et les professions intermédiaires de la santé et du travail social, nettement sous-représentées (4,8 % contre 7,7 %). Sans que le différentiel soit aussi important, d'autres catégories sont surreprésentées (ouvriers non qualifiés de type industriel et personnels des services directs aux particuliers) et sous-représentées (ouvriers qualifiés de type artisanal, ouvriers qualifiés de type industriel, professeurs/professions scientifiques, ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, professions libérales). Les catégories surreprésentées correspondent à des activités intégrant peu de savoir-faire technique spécifique. Il s'agit uniquement d'ouvriers et d'employés, et ils figurent parmi les moins qualifiés de leurs catégories. À

l'opposé, les catégories sous-représentés correspondent à une professionnalité plus affirmée, intégrant des savoir-faire techniques spécifiques. Leur positionnement hiérarchique est souvent élevé, et même lorsqu'il ne l'est pas, il n'est pas minimal (ouvriers qualifiés).

Tableau 3
COMPARAISON DES STRUCTURES DES POPULATIONS PAR PCS

En %	Groupe des « réorientés »	Population totale		
<i>(1^{ère} colonne par ordre décroissant)</i>	Dernière emploi avant la réorientation	En 2001	En 2003	En 2005
ONQ INDUSTRIEL	9,9	8,5	6,9	6,4
PI* ADM COMM des ENTREP	9,8	8,5	9,4	9,7
EMPL FONCTION PUBLIQUE	8,1	7,0	7,6	8,3
EMPL ADM d'ENTREPRISE	7,7	8,4	7,8	7,4
EMPL DE COMMERCE	7,1	4,9	4,9	4,6
INSTIT MAIT AUXILIAIRES	5,6	5,1	4,5	3,4
TECHNICIEN	5,4	5,8	5,8	5,5
PI* SANTE SOCIAL	4,8	7,7	7,7	8,0
ING CADRE TECHNIQUES	4,7	5,6	5,5	5,7
PERS SERVICE AUX PARTIC	4,5	3,3	3,3	3,3
CADRE ADM ET COMMERC	4,5	3,9	4,1	4,2
OQ ARTISANAL	3,7	5,9	5,7	5,4
OQ INDUSTRIEL	3,2	5,0	4,9	4,7
ONQ ARTISANAL	3,0	3,5	2,9	2,8
POLICIER MILITAIRE	2,8	2,4	2,7	2,5
OQ MANUT TRANSPORTS	2,5	1,7	1,8	2,2
PROFESS SCIENTIFIQUES	2,1	3,4	3,6	3,5
PI* FONCTION PUBLIQUE	2,0	1,2	1,5	1,7
CADRE FONCT PUBLIQUE	1,7	1,3	1,4	1,4
CHAUFFEUR	1,6	1,3	1,5	1,8
CONTREM AGT MAITRISE	1,3	1,5	1,7	1,8
COMMERCANT	1,0	0,5	0,6	0,8
OUVRIER AGRICOLE	1,0	1,0	0,9	0,8
ARTISAN	0,6	0,6	0,8	1,2
AGRICULTEUR	0,4	0,5	0,7	0,9
PR INFO ARTS SPECTACLES	0,4	0,7	0,7	0,7
PROFESSION LIBERALE	0,3	0,8	0,8	0,9
CHEF D'ENTREPRISE	0,2	0,2	0,2	0,2
CLERGE RELIGIEUX	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

* PI = professions intermédiaires

Enfin, il est possible de réaliser cette comparaison pour des métiers précis, en recourant à la nomenclature des familles professionnelles (FAP en 84 postes). Quelques exemples significatifs sont présentés dans le tableau 4.

Tableau 4
COMPARAISON POUR QUELQUES FAMILLES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (FAP)

En %	Groupe des « réorientés »	Population totale		
		En 2001	En 2003	En 2005
	Dernière emploi avant la réorientation			
Bouchers charcutiers boulangers	0,6	1,2	1,1	1,0
Cuisiniers	0,3	0,9	0,8	0,8
Employés de l'hôtellerie	0,6	0,2	0,3	0,2
Serveurs de cafés-restaurants	1,7	1,4	1,1	0,9
Représentants	4,4	2,5	2,7	2,6
Vendeurs	4,2	2,7	2,8	2,8
Caissiers Employés libre service	3,4	2,3	2,2	2,0
Infirmiers et sages-femmes	0,8	3,0	3,2	3,3
Professions paramédicales	0,6	1,8	1,7	1,8
Aides-soignants	1,8	2,8	3,0	3,4
Informaticiens	2,9	3,9	3,6	3,4
Comptables	0,8	1,8	1,7	1,6
Animateurs socioculturels	2,1	1,4	1,1	1,2
Animateurs sportifs	0,7	0,5	0,4	0,3

Au sein de l'hôtellerie-restauration et des métiers de bouche, le contraste est net entre métiers que l'on quitte moins souvent (cuisiniers et bouchers-charcutiers, boulangers) et métiers que l'on quitte plus souvent (employés de l'hôtellerie et serveurs de cafés-restaurants) que la moyenne. À nouveau, les métiers du commerce s'opposent aux professions de la santé. Dans les deux cas, l'examen des sous-groupes révèle que le décalage entre le pourcentage dans le groupe des réorientés et dans la population totale est d'autant plus accentué que le niveau de qualification est plus élevé : les représentants comme les infirmiers et sages-femmes sont davantage sur et sous-représentés que ne le sont les caissiers et employés libre service et les aides-soignants. Quant aux informaticiens et comptables, ils illustrent la faible propension à la réorientation de ceux qui exercent un métier qualifié à forte technicité.

Ayant ainsi identifié quelques critères qui rendent compte de la diversité observée dans la propension à quitter tel ou tel métier, nous allons à présent chercher s'il existe un lien entre l'ancien métier et la motivation évoquée pour la réorientation.

1.3. La réorientation, rupture choisie ou subie avec l'ancien métier ?

Pour l'ensemble du groupe des « réorientés », la raison principale de la réorientation réside dans l'intérêt du nouveau métier dans 40 % des cas et dans l'obtention de meilleures conditions d'emploi dans 30 %. *A contrario* le changement de métier a été plutôt subi, faute d'emploi dans l'ancien métier, dans 20 % des cas. Enfin, il a été décidé avant tout pour des raisons extra professionnelles par 10 % des individus (cf. ligne Ensemble du tableau 5). Les hommes mentionnent plus souvent que les femmes la recherche de meilleures conditions d'emploi, tandis que celles-ci évoquent plus souvent un changement contraint. En outre, la motivation principale indiquée varie avec le niveau de diplôme : l'attrait du contenu du travail est

davantage mis en avant par les diplômés de niveau élevé, alors que les non diplômés mentionnent plus souvent les raisons extra-professionnelles¹.

Le tableau 5 indique, pour les PCS en 42 postes pour lesquelles l'effectif interrogé est suffisant, la raison principale du changement de métier. La PCS est celle du dernier emploi précédant le changement.

Tableau 5
MOTIF PRINCIPAL DU CHANGEMENT DE MÉTIER SELON L'EMPLOI OCCUPÉ AVANT CE CHANGEMENT
PCS dont l'effectif est supérieur à 100 (sauf * et **)

Les PCS sont classées selon l'ordre de la nomenclature. La somme des chiffres d'une même ligne est égale à 100 %	Intérêt du nouveau métier	Conditions de travail	Faute d'emploi	Extra-professionnel	Autre raison
	%	%	%	%	%
CADRE ADM COMM**	40,3	50,3	2,5	6,3	0,6
ING CADRE TECH*	47,8	20,4	20,4	5,6	5,8
INSTIT MAIT AUX	45,6	16,1	31,3	5,2	1,8
PI SANTE SOCIAL*	44,3	26,6	20,4	8,7	0
PI ADM COMM ENTR	38,7	36,6	11,8	10,3	2,6
TECHNICIEN	39,3	27,3	19,7	5,8	7,9
EMPL FONCT PUBLIQ	40,8	34,3	16,6	5,5	2,8
EMPL ADM ENTREPR	34,9	30,5	18,4	13,1	3,1
EMPL COMMERCE	37,6	22,5	26,2	11,1	2,6
PERS SERV AUX PARTIC*	32,9	29,6	23,9	13,6	0
OQ INDUSTRIEL**	31,9	36,0	19,8	7,0	5,3
OQ ARTISANAL**	45,9	28,3	11,3	13,4	1,1
ONQ INDUSTRIEL	34,0	31,2	24,8	8,2	1,8
ONQ ARTISANAL**	37,9	30,7	23,4	8	0
ENSEMBLE (TOUTES PCS)	40,1	30,6	18,4	8,5	2,4

* Catégories pour lesquelles le résultat est relativement fiable (effectif compris entre 83 et 94).

** Catégories pour lesquelles le résultat est fragile (effectif compris entre 63 et 79).

Ce sont deux catégories non ouvrières qui atteignent les taux les plus élevés pour la réponse « faute d'emploi » : les professeurs des écoles, instituteurs et maîtres auxiliaires d'une part, les employés de commerce d'autre part. Pour les premiers, cela renvoie à la précarité des non-titulaires de l'Éducation nationale, notamment des emplois-jeunes qui sont inclus dans cette PCS. Pour les derniers, le tableau 6 montre que ce sont les caissiers et employés de libre service et non les vendeurs qui ressentent ce manque d'emploi. Le travail à temps partiel contraint pourrait être à l'origine de leur propension à fuir ce métier. À noter qu'en contrepartie de leur maximum pour « faute d'emploi », instituteurs et employés de commerce affichent des taux parmi les plus bas pour la recherche de meilleures conditions de travail.

Par ailleurs, à de rares exceptions près, le taux de la réponse « pour l'intérêt du nouveau métier », est supérieur ou égal à la moyenne dans la moitié haute du tableau, qui correspond aux catégories sociales les plus favorisées et lui est inférieur dans la partie basse. Quatre PCS se situent nettement en-deçà de la moyenne (lignes en gras dans le tableau 5) : deux concernent des employés et deux des ouvriers. Le schéma suivant retrace leur situation au regard de la qualification et la fréquence de leur réponse « faute d'emploi » et « pour des raisons extra professionnelles ».

¹ Cf. *Quand la carrière commence*, publication Céreq à paraître.

	Ouvriers	Employés	« Faute d'emploi »
Qualifiés	Ouvrier qualifié industriel	Employés administratifs d'entreprise	Taux très proche de la moyenne
Peu qualifiés	Ouvrier non qualifié industriel	Personnels des services directs aux particuliers	Taux nettement supérieur à la moyenne
« Pour des raisons extra-professionnelles »	Taux très proche de la moyenne	Taux nettement supérieur à la moyenne	

Il apparaît que le changement de métier subi faute d'emploi concerne plus souvent les catégories les moins qualifiées, tandis que l'impact des facteurs extra-professionnels est plus important chez les employés que chez les ouvriers. Cette dernière observation recouvre vraisemblablement une différence liée au genre, les femmes étant plus nombreuses parmi les employés que parmi les ouvriers.

Enfin, le tableau ci-dessous présente les motifs évoqués par quelques catégories auxquelles nous nous sommes intéressés, pour peu que l'effectif interrogé ne soit pas trop insuffisant.

Tableau 6
MOTIF PRINCIPAL DU CHANGEMENT DE MÉTIER SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ (FAP 84) DE L'EMPLOI OCCUPÉ AVANT CE CHANGEMENT

<i>Effectif > 100 sauf * et **</i>	Intérêt du nouveau métier	Conditions d'emploi	Faute d'emploi	Extra professionnel	Autre raison
<i>La somme des chiffres d'une même ligne est égale à 100 %</i>					
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie**	31,0	38,2	15,1	15,7	0
Représentants*	44,2	31,8	9,9	8,3	5,8
Vendeurs*	47,9	15,4	20,9	11,4	4,4
Caissiers, employés de libre service**	28,5	30,8	31,4	9,3	0
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	46,3	16,5	28,5	8,0	0,7
Enseignants**	51,4	20,0	23,9	4,7	0
Ensemble / tous secteurs	40,1	30,6	18,4	8,5	2,4

* Catégories pour lesquelles le résultat est relativement fiable (effectif : 84 et 90).

** Catégories pour lesquelles le résultat est fragile (effectif : 45 et 74).

Bien que les effectifs concernés soient un peu faibles, il fait apparaître la priorité donnée à la recherche de meilleures conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration. Il montre aussi des réponses très contrastées entre vendeurs et caissiers-employés de libre service. Enfin, il faut noter un taux élevé de réponses « faute d'emploi » chez les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, sans doute en lien avec l'importance des effectifs formés dans les domaines de la culture et du sport.

Quant aux professionnels de la santé, leur effectif en FAP 84 ne permet pas d'afficher les résultats. Mais ceux-ci sont très proches de ceux observés pour l'ensemble du secteur de la Santé pour lequel l'effectif est suffisant (nomenclature NES). Il est rare que les professionnels de ce secteur changent de métier en début de vie active, mais lorsqu'ils le font, c'est plus souvent que les autres pour l'intérêt du nouveau métier.

En %	Intérêt du nouveau métier	Conditions d'emploi	Faute d'emploi	Extra-professionnel	Autre raison
Santé (NES)	51,9	27,5	15,3	5,3	0

Au terme de cette première partie, il apparaît que le changement de métier intervient dans des contextes professionnels très divers qui déterminent dans une large mesure la motivation et la perception de l'intéressé. La problématique de la rupture s'avère féconde pour interroger le sens de ce changement de métier, car si celui-ci comporte toujours un avant et un après, il ne fait pas pour autant nécessairement

rupture. Schématiquement, trois cas de figure peuvent être distingués. Le premier regroupe ceux qui ont dû changer de métier, sans nécessairement en avoir le désir ni être bien outillés pour l'aventure. Cherchant à échapper à la précarité, souvent peu qualifiés et/ou faiblement dotés de savoir-faire techniques spécifiques, ils se retrouvent dans l'item « faute d'emploi dans l'ancien métier ». Les caissiers et employés de libre service font partie de ce premier groupe. Autre est la situation de ceux qui ont décidé de quitter leur ancien métier, sans nécessairement connaître la précarité, pour améliorer des conditions de travail jusque là difficiles et peu compatibles avec la constitution d'une famille. Les employés de l'hôtellerie-restauration illustrent ce second cas de figure. Enfin, la réorientation peut constituer un choix positif, pour l'intérêt du métier visé, alors même que la situation antérieure était convenable. Les personnes de ce troisième groupe sont dotées de compétences professionnelles plus affirmées et abordent le changement dans des conditions favorables. Le cas des professionnels de la santé, peu nombreux à se réorienter dès le début de la vie active, mais stimulés par une dynamique de progression professionnelle, peut être évoqué.

Les candidats au changement apparaissent donc très diversement armés pour opérer la mutation envisagée, qu'il s'agisse de la possibilité de choisir le moment propice, qui suppose une situation de départ suffisamment stable, ou des atouts professionnels (savoir-faire techniques, niveau de qualification et expérience professionnelle) dont ils peuvent se prévaloir. Au vu de ce constat, il reste à examiner si le changement de métier est susceptible d'infléchir le sens de la trajectoire, notamment lorsque celle-ci est mal engagée. Pour traiter cette question de la réversibilité, nous consacrerons une seconde partie à l'analyse de la formation des personnes réorientées.

2. La réorientation professionnelle, témoignage de réversibilité ?

Si les personnes qui se sont réorientées ont plus souvent connu la précarité, était-ce lié à un handicap en matière de formation ? La réorientation serait-elle pour certains un moyen de redynamiser le cours d'une histoire professionnelle obérée par des lacunes en formation initiale ? Pour répondre à ces questions, il faut étudier si ceux qui se réorientent présentent un profil de formation initiale différent de celui des autres enquêtés. Au vu des enseignements de la première partie, l'hypothèse de cursus de formation initiale moins professionnalisants doit notamment être explorée. Cette réorientation supposée améliorer la position des intéressés sur le marché du travail s'accompagne-t-elle d'une nouvelle démarche de formation ? Le profil de formation initiale de ceux qui ont recours à la formation à cette occasion diffère-t-il de celui des réorientés sans formation ?

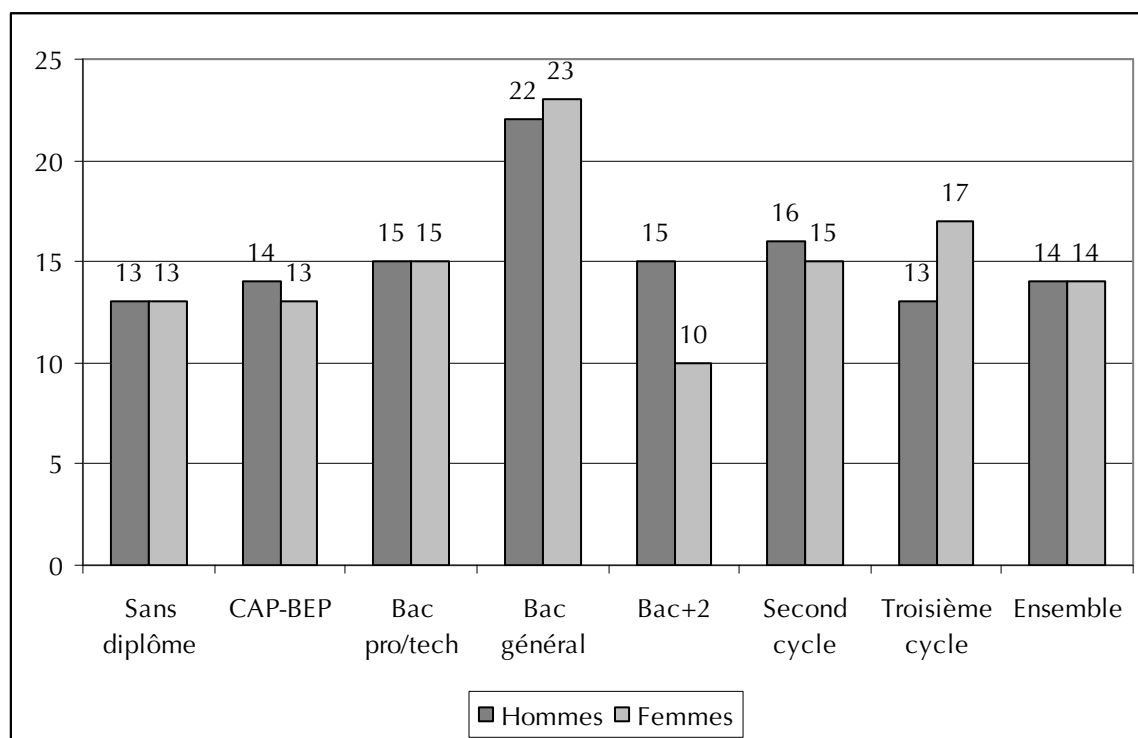
2.1 La réorientation, liée à des lacunes en formation initiale ?

Les personnes qui ont changé de métier présentent-elles un profil de formation initiale différent de celui des autres enquêtés ? Nous examinerons tour à tour le niveau atteint et la filière de formation suivie.

Concernant le diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale, le graphique 1 montre que la proportion des personnes qui ont changé de métier varie peu en fonction du diplôme, sauf pour les titulaires d'un bac général. En effet, ces derniers, filles comme garçons, sont nettement plus nombreux que les autres diplômés à avoir changé de métier : 23 % contre 14 % pour l'ensemble de la population étudiée. Le décalage observé entre ces bacheliers généraux et les titulaires d'un bac professionnel ou technologique (15 %) donne à penser que c'est moins le niveau d'études que le caractère plus ou moins professionnalisant du cursus qui est en cause dans cet écart. Quant aux jeunes sortis sans diplôme, ils sont un peu moins nombreux que la moyenne à déclarer avoir changé de métier (13 % contre 14 %). L'explication réside probablement dans le fait que certains d'entre eux ont pu se réorienter à plusieurs reprises et se trouver de ce fait exclus de notre analyse, focalisée sur les réorientations uniques pour éviter les parcours chaotiques.

Graphique 1

FRÉQUENCE DU CHANGEMENT DE MÉTIER EN FONCTION DU DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU EN FORMATION INITIALE
(EN %)



Source : Quand la carrière commence, document Céreq à paraître en juin 2007.

Si l'on considère maintenant la dernière classe fréquentée en formation initiale, la proportion des personnes qui déclarent avoir changé de métier n'est pas uniforme. Pour certaines formations, cette proportion est voisine de la moyenne pour toute la population étudiée, soit 14 % : c'est le cas pour la scolarité en CAP (13 %), en BEP (13 %), en bac professionnel (14 %), en BTS (14 %), en DUT (16 %), en DESS (14 %) et en formation d'ingénieur (15 %). À l'opposé, cette proportion est supérieure à l'issue d'autres formations : le bac général² (18 %), le bac technologique (18 %), le DEUG (20 %) et la licence (18 %). Fait notable, les sortants de formations de la santé semblent très peu enclins à changer de métier durant leurs sept premières années de vie active : le taux atteint 3 % pour les formations de niveau bac+2 et 6 % pour les formations de niveau bac.

Ces observations ne montrent pas de lien entre la propension à changer de métier et le niveau du diplôme obtenu ou de la classe suivie à l'issue de la formation initiale. En revanche, la distinction entre les deux groupes de formations mise en évidence au paragraphe précédent recouvre dans une large mesure la frontière entre formation générale et formation professionnelle. L'analyse de la spécialité de formation en trois postes³ le confirme : les sortants de formations générales (18 %) sont plus nombreux que les sortants de spécialités tertiaires professionnalisantes (12 %) à déclarer avoir changé de métier. Quant aux sortants de spécialités industrielles professionnalisantes, ils se situent à 14 %, soit au niveau de la moyenne.

² Cette rubrique regroupe les sortants de classes de seconde, première et terminale générales. Pour le bac technologique, il s'agit des sortants de classes de première techno et terminale techno et pour le bac professionnel, des sortants de classes de première pro et terminale pro.

³ Pour la formation initiale, le niveau le plus regroupé de la nomenclature des spécialités compte trois postes, dont les intitulés précis sont les suivants : Domaines disciplinaires, Domaines technico-professionnels de la production, Domaines technico-professionnels des services. Un quatrième poste, Domaines du développement personnel, ne concerne que la formation continue.

Pour prolonger l'analyse, étudions la proportion des enquêtés ayant changé de métier en précisant leur spécialité de formation en fin de formation initiale. Le tableau 7 indique cette proportion pour 14 spécialités de formation⁴ :

Tableau 7
FRÉQUENCE DU CHANGEMENT DE MÉTIER EN FONCTION DE LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION

I - Domaines disciplinaires	10 - Formations générales	10 %	
	11 - Mathématiques et sciences	20 %	
	12 - Sciences humaines et droit	20 %	
	13 - Lettres et arts	20 %	
II - Domaines technico-professionnels de la production	20 - Spécialités pluri-technologiques de la production	16 %	
	21 - Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	14 %	
	22 - Transformations	14 %	
	23 - Génie civil, construction et bois	13 %	
	24 - Matériaux souples	8 %	
25 - Mécanique, électricité, électronique		15 %	
	III - Domaines technico-professionnels des services	31 - Échanges et gestion	15 %
		32 - Communication et information	12 %
33 - Services aux personnes		11 %	
34 - Services à la collectivité		12 %	
Total		14 %	

Source : *Quand la carrière commence*, publication Céreq à paraître.

Pour 8 spécialités de formation sur 14, cette proportion se situe entre 12 et 16, à proximité de la moyenne. Mais pour trois spécialités, la propension à changer de métier est plus faible, puisque le taux se situe à 11 % ou en-deçà. Il s'agit des Formations générales, des Matériaux souples et des Services aux personnes. Au sein de la rubrique Services aux personnes, le taux est de même de 7 %, soit la moitié de la moyenne, pour les deux spécialités fines que sont Santé et Travail social, et de 10 % pour une troisième : Spécialités sanitaires et sociales.

À l'opposé, trois spécialités affichent un taux nettement supérieur à la moyenne. Toutes trois relèvent de la grande rubrique Domaines disciplinaires qui correspond aux formations générales, avec 20 % pour Lettres et arts, à égalité avec Sciences humaines et droit et Mathématiques et sciences. Le caractère contre-intuitif de cette égalité invite à une analyse plus détaillée. Il apparaît alors que pour certaines spécialités fines, le taux atteint 25 %. C'est le cas au sein des Lettres et sciences humaines pour les spécialités Français, littérature et civilisation française, Histoire, Sciences sociales (démographie, anthropologie...). Mais des disciplines des « sciences dures » comme la Physique et la Chimie atteignent le même pourcentage. Autour de 20 % se trouvent les sciences sociales (Droit-sciences politiques et Économie) et les langues (Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales). Elles voisinent là-aussi avec des spécialités scientifiques : Technologies industrielles fondamentales, Sciences de la Vie, Spécialités pluri scientifiques et Spécialités pluri technologiques. Par contraste, il faut souligner que le taux observé n'est que de 12 % pour la spécialité Enseignement formation et de 16 % pour Psychologie.

Les réponses recueillies indiquent que la propension à changer de métier au cours des sept premières années de vie active dépend plus du degré de professionnalisation du cursus suivi en formation initiale que du niveau de sortie ou du caractère plus ou moins « scientifique » de la discipline étudiée en formation initiale. Notons d'abord qu'il y a concordance entre cette observation et celle du point 1.2. consacré à l'emploi précédant le changement de métier : le changement de métier est moins fréquent après une formation initiale professionnalisante qu'après une formation générale, de même qu'il est moins fréquent pour les actifs occupant des emplois requérant des savoir-faire techniques spécifiques que pour les autres actifs. Par ailleurs, l'observation selon laquelle les formations générales à caractère scientifique ne « protègent » pas plus du changement de métier que celles à caractère littéraire appelle une remarque. La désaffection pour les études scientifiques souvent évoquée résulte en réalité dans une large mesure d'un transfert d'une partie des étudiants attirés par les disciplines scientifiques des formations générales vers des

⁴ La nomenclature présentée ici est celle des Domaines de spécialités en 17 postes regroupant les 100 spécialités fines. Toutefois, trois domaines sont absents : « 30 - Spécialités plurivalentes des services » car le chiffre est non significatif au vu de l'effectif concerné, ainsi que les deux domaines du quatrième poste regroupé car ils ne concernent que la formation continue.

formations professionnalisantes plus « porteuses » sur le marché du travail, BTS, DUT ou écoles d'ingénieurs (Legay et Monchatre 2005).

2.2. La réorientation, occasion de reprendre une formation ?

Qui a entrepris une formation à l'occasion de son changement de métier ? À la question « Pour vous réorienter, avez-vous suivi une ou plusieurs formations ? », 41 % des personnes interrogées ont répondu par l'affirmative. Le tableau 8 précise la fréquence de cette réponse positive en fonction du diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale et du genre.

Tableau 8

FRÉQUENCE DU RECOURS À LA FORMATION EN FONCTION DU DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU EN FORMATION INITIALE (EN %)

	Homme	Femme	Les deux sexes
Sans diplôme	44	43	43
CAP BEP	37	40	38
Bac pro/techno	46	43	44
Bac général	42	61	53
Bac+2	37	35	36
Second cycle	30	44	38
3 ^e cycle et écoles	31	35	33
Total	39	42	41

Là encore, les titulaires d'un bac général se distinguent : avec un taux de 53 %, leur recours à la formation est nettement plus fréquent que la moyenne. À l'opposé, les plus diplômés en formation initiale ne sont qu'un sur trois à reprendre une formation. Si globalement les femmes se forment un peu plus souvent que les hommes à l'occasion du changement de métier (42 % contre 39 %), l'écart se creuse considérablement pour deux catégories de diplôme : le bac général (61 % contre 42 %) et un diplôme de second cycle (44 % contre 30 %).

Si l'on considère à présent la dernière classe fréquentée en formation initiale, le tableau 9 indique la fréquence du recours à la formation pour les niveaux de sortie les plus significatifs.

Tableau 9

FRÉQUENCE DU RECOURS À LA FORMATION EN FONCTION DE LA DERNIÈRE CLASSE FRÉQUENTÉE EN FORMATION INITIALE (classement par fréquence croissante)

Classe de sortie de formation initiale	%	Écart à la moyenne
Formation d'Ingénieur	20	- 21
DESS	32	- 9
Bac techno (1 ^{ère} techno et Tale techno)	35	- 6
CAP	36	- 5
DUT	36	- 5
Bac professionnel (1 ^{ère} pro et Tale pro)	37	- 4
Licence	37	- 4
BTS	39	- 2
BEP	45	+ 4
Bac général (classes de 2 ^{nde} , 1 ^{ère} , Tale)	46	+ 5
DEUG	55	+ 14
Moyenne toutes classes de sortie	41	

Premiers constats : toutes les formations professionnelles présentent un taux inférieur à la moyenne, à l'exception du BEP ; les formations générales se trouvent dans la situation opposée, à l'exception de la licence ; deux groupes se distinguent par un écart à la moyenne particulièrement fort, les sortants de formations d'ingénieur et de DEUG.

Une interprétation peut être tentée, en distinguant trois groupes :

- les membres du premier groupe disposent d'une formation professionnelle suffisamment reconnue sur le marché du travail pour leur avoir permis de changer de métier sans se former à nouveau : sortants au niveau ingénieur, DESS, DUT et peut-être bac technologique ;
- les membres du second disposent d'une formation professionnelle de niveau plus modeste – CAP, BEP, bac pro – et ont relativement peu d'appétence pour les études. Terminer sa formation initiale en CAP, éventuellement sans diplôme, peut signifier avoir un niveau insuffisant pour suivre un BEP. En revanche, avoir intégré une classe de BEP indique sans doute un niveau suffisant pour pouvoir continuer, le bac pro étant la suite logique du BEP. Quant aux sortants de bac pro, ils sont généralement mal armés pour intégrer une formation de l'enseignement supérieur, notamment du fait de la sélectivité des BTS et DUT. C'est donc particulièrement pour les sortants de CAP et de bac pro que la reprise d'études ne va pas de soi. Cela explique peut-être l'écart de 8 à 9 points qui sépare les sortants de CAP et bac pro de ceux de BEP ;
- le troisième groupe réunit les sortants de formation générale : bac général, DEUG et licence. Les sortants au niveau du bac général ou du DEUG disposent d'une formation de niveau moyen, et n'ont pas nécessairement obtenu le diplôme visé. Cela peut expliquer leur forte propension à reprendre une formation, alors que les sortants du niveau licence sont en situation plus favorable, puisqu'il possèdent un diplôme de niveau bac+2 ou bac+3.

Enfin, un troisième niveau d'analyse concerne la spécialité de formation suivie en formation initiale. Si l'on considère les spécialités regroupées en trois postes, les sortants de formations générales se distinguent, comme au point précédent pour la fréquence du changement de métier. Lors de ce changement, ils recourent plus souvent que les autres à la formation (47 %). À l'opposé, les sortants de spécialités professionnalisantes, tertiaires (38 %) comme industrielles (39 %), se situent un peu au-dessous de la moyenne (41 %).

Pour poursuivre l'analyse, le tableau 10 indique la proportion des enquêtés ayant eu recours à la formation à l'occasion du changement de métier en fonction de leur spécialité de formation en fin de formation initiale.

Tableau 10
FRÉQUENCE DU RECOURS À LA FORMATION EN FONCTION DE LA SPÉCIALITÉ DE FORMATION INITIALE*

I - Domaines disciplinaires	10 - Formations générales	44 %
	11 - Mathématiques et sciences	52 %
	12 - Sciences humaines et droit	44 %
	13 - Lettres et arts	52 %
II - Domaines technico-professionnels de la production	20 - Spécialités pluri-technologiques de la production	34 %
	21 - Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	44 %
	22 - Transformations	38 %
	23 - Génie civil, construction et bois	33 %
	24 - Matériaux souples	-
25 - Mécanique, électricité, électronique	41 %	
III - Domaines technico-professionnels des services	31 - Échanges et gestion	33 %
	32 - Communication et information	32 %
	33 - Services aux personnes	47 %
	34 - Services à la collectivité	38 %
Total		41 %

* La nomenclature présentée ici est celle des « domaines de spécialités en 17 postes » regroupant les 100 spécialités fines. Toutefois, quatre domaines sont absents : « 24 - Matériaux souples » et « 30 - Spécialités plurivalentes des services » car le chiffre est non significatif au vu de l'effectif concerné, ainsi que les deux domaines du quatrième poste regroupé car ils ne concernent que la formation continue.

Cette proportion est proche de la moyenne pour 6 spécialités sur 13 (entre 38 et 44 %) et lui est inférieure pour quatre autres (entre 32 et 34 %). En revanche, la propension à suivre une formation est nettement supérieure à la moyenne pour trois spécialités. Deux sont des formations générales, avec un même taux de 52 % pour Lettres et arts et pour Mathématiques et sciences. La troisième correspond aux Services aux personnes avec 47 %.

Eu égard aux effectifs concernés, seules certaines spécialités fines peuvent être analysées. Parmi celles qui prédisposent peu à une reprise de formation figurent Agro-alimentaire, alimentation, cuisine (27 %), Technologies industrielles fondamentales (27 %), Commerce et vente (32 %), Accueil, hôtellerie, tourisme (35 %). À l'inverse, la spécialité Français, littérature et civilisation française affiche un taux de 59 %, Santé un taux de 51 %, Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales un taux de 47 %. Entre les deux se situent les spécialités Comptabilité gestion (41 %), Secrétariat, bureautique (37 %), Électricité, électronique (38 %).

La bipolarisation entre spécialités générales et professionnelles est respectée, à l'exception du cas de la Santé qui « tire vers le haut » la proportion observée pour les Services aux personnes. Au niveau bac et bac+2, les sortants des formations de Santé sont très peu nombreux à déclarer avoir changé de métier durant les sept premières années de vie active, mais parmi ceux qui disent l'avoir fait, le taux de recours à la formation est nettement supérieur à la moyenne de 41 %. L'hypothèse d'une formation de spécialisation aboutissant à un nouveau métier dans le domaine de la santé paraît vraisemblable (par exemple une infirmière qui reprend une année d'études pour devenir puéricultrice).

La fréquence du recours à la formation à l'occasion d'un changement de métier au cours des sept premières années de vie active dépend donc du degré de professionnalisation du cursus suivi en formation initiale, mais aussi du niveau de sortie. Après une formation initiale générale, il est sans doute à la fois plus nécessaire – en raison de l'éloignement entre les savoirs acquis et les attentes des employeurs – et plus facile – du fait de la familiarité avec l'univers des études – de renouer avec la formation. Quant au niveau de sortie, il apparaît que certains niveaux conduisent plus souvent que d'autres à la reprise d'une formation. C'est le cas du BEP, du bac général et surtout du DEUG.

Au terme de cette analyse des réorientations professionnelles impliquant un changement de métier intervenu au cours des sept premières années de vie active, un certain nombre de points ont été acquis. Sur la base des réponses recueillies, dont le caractère subjectif doit être rappelé, il apparaît qu'il s'agit d'un phénomène significatif puisqu'il touche de l'ordre de 15 % de la population étudiée. Par rapport à l'ensemble de cette population, ceux qui changent de métier ont plus souvent suivi une formation initiale générale et moins souvent un cursus professionnalisant. Avant leur réorientation, ils sont nettement plus souvent en situation de précarité et occupent plus fréquemment des emplois peu qualifiés et surtout requérant peu de savoir-faire techniques. Toutefois, cette vision d'ensemble est réductrice. Une typologie en trois catégories peut être esquissée. La première réunit ceux que la précarité pousse à se réorienter ; ils appartiennent plus souvent que la moyenne aux catégories peu qualifiées, mais peuvent aussi avoir suivi une formation générale et renoncer à un métier qui ne leur offre pas d'avenir. Les emplois-jeunes sont dans cette catégorie, ainsi que les caissiers et employés de libre service. La seconde concerne ceux qui choisissent de se réorienter, non du fait de la précarité, mais pour échapper à des conditions de travail difficiles. À l'instar des employés de l'hôtellerie-restauration, ils peuvent posséder une professionnalité spécifique, mais celle-ci ne sera pas nécessairement valorisable pour la suite de leur parcours. Enfin, une troisième catégorie regroupe ceux qui opèrent en changeant de métier un choix positif, motivé par l'intérêt de la nouvelle activité. Ils ne sont confrontés ni à la précarité, ni à des lacunes en formation initiale. Des cadres, des professions intermédiaires, mais aussi des professionnels de la santé figurent dans ce groupe.

À l'évidence les problématiques de rupture et de réversibilité se posent en des termes différents dans ces trois cas de figure. C'est dans les deux premiers groupes que les enjeux sont les plus aigus. La réversibilité, entendue ici comme la possibilité de recréer une dynamique professionnelle dans un nouveau métier, invite à étudier le rôle de la formation dans la phase de transition. Et de fait, le recours à la formation est fréquent à cette occasion puisqu'il concerne 40 % des « réorientés ». Mais il ne s'agit pas d'une logique de compensation d'un manque par élévation du niveau de formation. En effet, ce ne sont pas les moins diplômés qui se forment le plus. La formation est particulièrement mobilisée par des personnes issues de cursus généralistes, ayant souvent quitté la formation initiale au niveau du DEUG, avec ou sans diplôme, ou du bac général. Toutefois, les jeunes adultes sortis de formation initiale avec un BEP sont eux aussi enclins à reprendre une formation plus souvent que la moyenne. À ce stade de l'analyse s'ouvre la perspective de

poursuivre l'investigation, en étudiant notamment la fréquence du retour en formation au regard du motif du changement de métier.

Bibliographie

Grossetti M. (2006), « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, janvier-juin.

Legay A. et Marchal N. (2007), « Les réorientations professionnelles », in *Quand la carrière commence*, publication Céreq à paraître.

Legay A. et Monchatre S. (2005), *Retournement démographique et gestion des compétences dans les établissements publics de recherche finalisée*, Céreq, Notes Emploi Formation, n° 20.

Trajectoires de vie, trajectoires professionnelles (2)

Après une rupture d'union : quelles modifications des trajectoires professionnelles ?

Elisabeth Algava, Carole Bonnet et Anne Solaz*

1. Introduction et revue de la littérature

Cet article étudie les conséquences des ruptures d'union (divorce, séparation) sur l'activité professionnelle. En France, les divorces sont devenus de plus en plus fréquents. L'indice conjoncturel des divorces pour 100 mariages est de 38 dans les années 2000, alors qu'il était de 10 en 1975. À cela s'ajoutent les séparations d'unions non mariées, forme d'union de plus en plus fréquente.

Paradoxalement, malgré cette profonde modification des comportements démographiques, on recense très peu d'études en France sur les conséquences économiques des séparations. Par contre, dans la littérature internationale, en particulier américaine, de nombreux travaux traitent des conséquences économiques des séparations conjugales, et plus précisément de la variation du niveau de vie. Ainsi, Hoffman (1977), Duncan et Hoffman (1985), Burkhauser *et al.* (1991) et Smock (1993) sur données américaines, Poortman (2000) sur données hollandaises ou encore Jarvis et Jenkins (1999) sur données anglaises, mettent en évidence une dégradation du niveau de vie pour les femmes suite à la séparation. Pour les hommes, l'effet est plutôt inverse même si son ampleur varie selon les études (cf. la revue de littérature de Bourreau-Dubois et Jeandidier 2005).

Dans le cas français, quelques résultats concernant la situation économique des familles monoparentales en France peuvent être rappelés ici, puisque celles-ci sont issues, pour les trois quarts d'entre elles, de la séparation d'un couple (Algava 2003). En particulier, même si la situation de ces familles recouvre des disparités importantes, leur risque de pauvreté monétaire reste deux fois plus élevé que celui de l'ensemble des ménages (Algava *et alii* 2005). Cependant, toutes les personnes ayant connu une rupture ne sont pas parents de famille monoparentale : certains n'ont pas d'enfant au moment de la séparation, d'autres n'en ont pas la garde (les hommes la plupart du temps), enfin, certains se sont remis en couple. Les conséquences financières de la rupture n'ont pas fait l'objet d'études spécifiques en France. Les résultats obtenus à partir de l'enquête Histoire de vie¹ suggèrent cependant des conséquences financières similaires à celles observées dans d'autres pays : les femmes associent plus souvent la rupture à une dégradation de leur situation économique (15 %) que les hommes (10 %), même si la situation économique des hommes leur semble plus souvent dégradée qu'en l'absence de séparation.

Plusieurs facteurs interviennent dans la variation du niveau de vie suite à la séparation : les transferts publics, qu'il s'agisse de prestations liées à la séparation (allocation parent isolé, allocation de soutien familial) ou non (allocations logement, allocations familiales, RMI...), les transferts privés, comme le versement de pensions alimentaires mais aussi, et surtout, les ressources liées à la modification de l'offre de travail. Or, les revenus d'activité constituent l'essentiel des ressources des ménages (83 % pour les familles monoparentales et 92 % pour les couples avec enfant). Ils restent également la principale protection contre le risque de pauvreté : le taux de pauvreté monétaire des personnes seules sans enfant varie ainsi de 3 % pour les travailleurs à temps complet à 40 % pour les chômeurs. Celui des familles monoparentales est respectivement de 3 % et de 37 % (Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2006). Par ailleurs, les choix professionnels (arrêt, reprise ou maintien d'une activité) peuvent avoir des conséquences à plus long terme : des interruptions d'activité longues oblitérent la possibilité ultérieure de reprendre un emploi et réduisent également les droits à retraite.

La littérature (tableau 1) met en évidence une hausse importante de l'offre de travail des femmes suite à la séparation. Ainsi, aux USA, Duncan et Hoffmann (1985) et Johnson et Skinner (1986) constatent une hausse

* Elisabeth Algava, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 18, bd Adolphe-Pinard, 75675 Paris cedex 14, elisabeth.algava@insee.fr ; Carole Bonnet et Anne Solaz, Institut national d'études démographiques (INED), 133 Bd Davout, 75985 Paris cedex 20, carole.bonnet@ined.fr, solaz@ined.fr

¹ Cette enquête, réalisée par l'INSEE en 2003 auprès de 8 403 individus, comportait des questions sur la trajectoire économique subjective (périodes jugées particulièrement bonnes ou difficiles d'un point de vue financier), mais également un calendrier des unions, ce qui permet de recouper les deux informations.

de 15 à 20 points du taux d'activité des femmes connaissant une séparation entre 1969 et 1977. Bourreau-Dubois et Jeandidier (2005), sur données européennes, dressent le même constat d'une hausse de l'offre de travail des femmes, qui dans les deux tiers des cas, correspond à un accès à l'emploi. Plusieurs raisons peuvent être avancées : la nécessité d'une indépendance financière que seul un emploi permet, la disparition de la spécialisation au sein des couples qui existait avant la séparation.

Dans le cas français, les études montrent que les parents de famille monoparentale sont soumis à de plus fortes contraintes sur leur activité. De nombreux indicateurs le prouvent : participation accrue au marché du travail des mères, temps partiel moins fréquent ou plus souvent « subi », activité sensible au nombre d'enfants pour les hommes, cumul plus répandu des modes de garde. Mais peu d'études existent sur la dynamique de l'offre de travail autour de la séparation, seules quelques informations sont disponibles dans INSEE (1994). Elles indiquent que pour 31 % des mères de famille monoparentale, le divorce ou le veuvage avait eu des conséquences sur l'activité : en particulier, 13 % avaient repris un emploi. Les études existantes en France sur le lien entre dissolution du couple et activité professionnelle se sont plutôt intéressées à la causalité inverse comme par exemple l'effet du chômage sur le risque de dissolution des couples (Solaz 2000 ; Herpin 1990).

Tableau 1
SYNTHÈSE DES PRINCIPALES ÉTUDES SUR LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DU DIVORCE

AUTEURS	ÉCHANTILLON			RÉSULTATS									
	Période	Taille	Enquête	Offre de travail (taux d'activité)						variation de revenu			
				t-5	t-2	t-1	t+1	t+2	t+3	t+5	du ménage	ajusté**	
Johnson et Skinner (1986)	1969-77	329 familles	PSID	0,67	0,71	0,76	0,88	0,87	0,86				
Duncan et Hoffman (1985)	1969-75	H : 250 F : 349	PSID			0,67	0,82		0,85	0,85	H : -7% F : -30%*	H : +13% F : -13%	
Smock (1993)	1979-88	H : 270 F : 349	NLSY								H : +7 F : -43%	H : +62% F : -21%	
Poortman (2000)	1984-95	H : 161 F : 198	Dutch Panel SEP								H : -31% F : -46%	H : +4% F : -31%	
Jarvis et Jenkins (1999)	1991-94	H : 135 F : 194	BHPS			H : 0,74 F : 0,59	H : 0,68 F : 0,51					H : +4% F : -23%	
Jeandidier et Bourreau-Dubois (2005)	1994-2001	1917 obs.	Panel Européen ECHP			F : 0,68	F : 0,71					H : +25% F : -12%	

*sans remise en couple.

** en utilisant des échelles d'équivalence.

L'objet de cet article est d'étudier la dynamique de l'offre de travail des individus qui connaissent une séparation en apportant des éléments de réponse aux questions suivantes. Tout d'abord, la trajectoire professionnelle est-elle modifiée quand on observe une séparation ? Si elle l'est, quels sont les changements observés ? Les inactives cherchent-elles un emploi suite à leur séparation ? Les actifs occupés connaissent-ils des sorties du marché du travail ? Observe-t-on des passages entre emploi stable et emploi précaire ou chômage ?

Il s'agit aussi d'étudier sous quelles formes et à quelles conditions se réalise l'éventuelle reprise d'activité. Peut-on mettre en évidence des freins à cette reprise, tels que la présence d'enfants par exemple ? L'offre de modes de garde des enfants constitue-t-elle une contrainte ? En effet, la garde étant souvent accordée à la mère, une offre de services adaptée prend alors toute son importance. Enfin, même si les changements de situation professionnelle sont plus rares pour les hommes, l'analyse sera menée pour les deux sexes. Les variables clés sont la situation professionnelle, le type d'emploi, le sexe, l'âge, le diplôme, la durée de vie en couple, le nombre d'enfants et leur âge.

La première partie de l'article présente des éléments de contexte sur les séparations en France. La deuxième partie est consacrée à l'étude des trajectoires professionnelles des individus ayant connu une rupture

d'union. Pour cela, et afin de prendre en compte des modifications de trajectoire pouvant intervenir sans qu'il y ait de séparation, on construit une population de « jumeaux », individus non séparés choisis pour leurs caractéristiques sociodémographiques identiques à celles des individus séparés. Enfin, l'étude s'intéresse plus particulièrement aux parcours professionnels des femmes inactives avant la séparation. Notre étude s'appuie sur deux enquêtes (cf. encadré) : Jeunes et carrières (INSEE 1997) et Étude de l'histoire familiale (INED-INSEE 1999).

LES DIFFÉRENTES ENQUÊTES UTILISÉES

L'étude de l'impact des ruptures sur la trajectoire professionnelle nécessite l'utilisation de panels ou d'enquêtes rétrospectives, comportant des informations sur les deux aspects. Les travaux sont menés principalement à l'aide de l'enquête Étude de l'histoire familiale (1999) et de l'enquête Jeunes et carrières (1997).

L'enquête Jeunes et carrières (INSEE 1997)

L'enquête Jeunes et carrières, réalisée en 1997 par l'INSEE[†], porte sur un peu plus de 20 000 individus de 19 à 45 ans (environ 9 000 ménages) issus du tiers sortant de l'enquête Emploi de 1997. Il s'agit d'une enquête rétrospective qui relate les itinéraires professionnels, familiaux et résidentiels des enquêtés grâce à des calendriers.

L'échantillon est composé de deux groupes :

- les « jeunes » qui ont moins de trente ans, nés entre 1968 et 1978 ou qui ont terminé les études depuis moins de sept ans, au nombre de 8 373 ;
- les « carrières » qui ont plus de trente ans, nés avant 1968, au nombre de 12 397.

Dans notre étude, nous avons sélectionné les individus appartenant au groupe « carrières » qui ont connu au moins une séparation. Dans le cas de plusieurs séparations, la première est prise en compte. Notre échantillon est composé de 1 385 femmes et 900 hommes qui ont vécu en couple et se sont ensuite séparés au moins une fois.

L'enquête « Étude de l'histoire familiale » (INED-INSEE 1999)

L'enquête « Étude de l'histoire familiale » (EHF) a été réalisée par l'INSEE et l'INED en 1999. Elle est le prolongement de l'enquête « Famille » réalisée en complément de chaque recensement de la population depuis 1954. En 1999, 380 000 personnes de 18 ans et plus vivant en logement individuel ont répondu au questionnaire auto-administré en France métropolitaine : 145 000 hommes et 235 000 femmes. Le questionnaire porte essentiellement sur les parcours familiaux (enfants et unions), les trajectoires professionnelles, l'origine sociale et la transmission familiale des langues.

Les résultats présentés dans la première partie portent en majorité sur les personnes qui ont connu au moins une rupture, séparation ou veuvage, quelle que soit sa date. L'échantillon est alors de 64 300 femmes et 22 900 hommes.

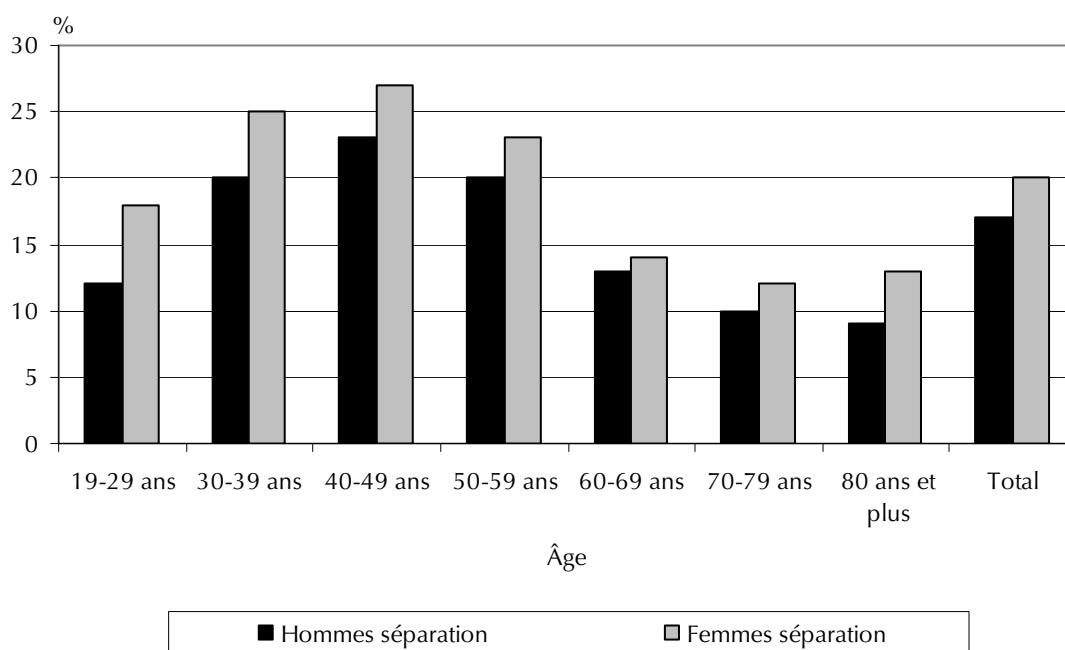
[†] Elle est le fruit d'une collaboration de plusieurs organismes (INSEE, INED, Céreq, CNRS, CEE, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi, délégation interministérielle à l'Insertion des Jeunes, Association générale des institutions de retraite de cadres, des Universités, etc.).

2. Éléments de contexte sur les séparations en France

2.1. Un adulte sur cinq a connu au moins une séparation

Un adulte sur quatre de 18 ans et plus, soit 10,9 millions de personnes, a connu au moins une rupture de vie en couple (veuvage ou séparation) (Cassan, Mazuy et Clanché 2001). Cela concerne un peu plus de 20 % des hommes et un tiers des femmes. Cet écart entre hommes et femmes est cependant dans une très large mesure lié à la proportion beaucoup plus importante de femmes dont le premier conjoint est décédé. Il est bien moins important sur les seules séparations : 17 % des hommes et 20 % des femmes se sont séparés de leur ancien conjoint (graphique 1).

Graphique 1
FRÉQUENCE DES SÉPARATIONS SELON LE SEXE ET L'ÂGE



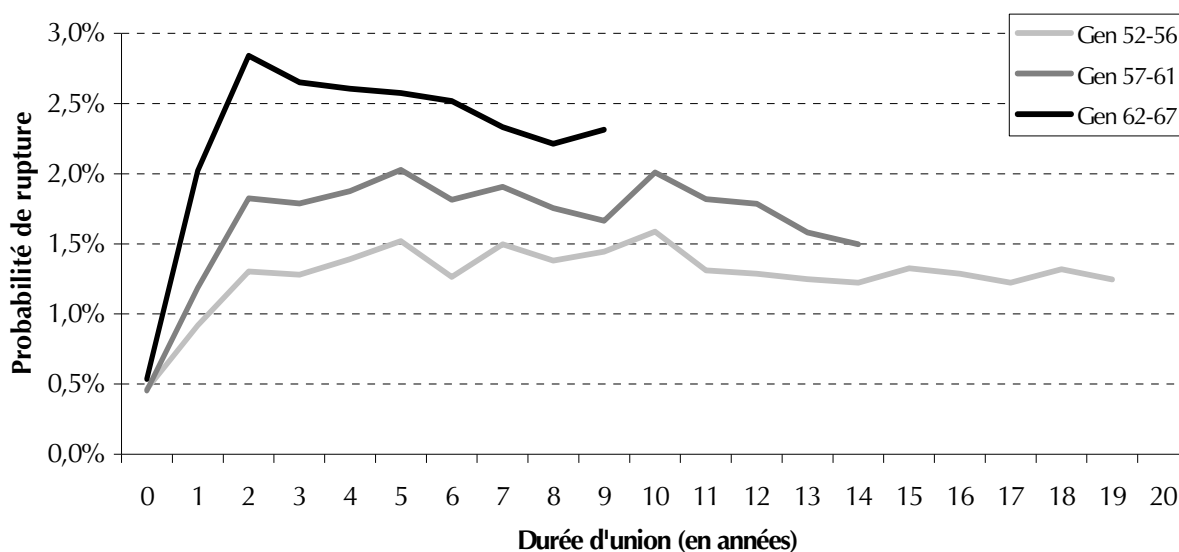
Source : enquête Étude de l'histoire familiale, INSEE-INED, 1999
Champ : ensemble des personnes de 18 ans et plus.

Les ruptures d'union libre prennent une importance croissante au sein de l'ensemble des séparations : 52 % des femmes et 56 % des hommes de moins de 60 ans qui se sont séparés de leur conjoint en 1998-99 n'étaient pas mariés. Leur prise en compte est donc importante. Par contre, rares sont les personnes qui ont connu plusieurs séparations : sur 100 personnes ayant vécu au moins une séparation, 15 en ont vécu deux, 5 trois ou plus². De ce fait, et pour simplifier l'analyse ultérieure, nous centrerons notre analyse sur les premières ruptures d'union.

L'écart entre hommes et femmes est plus important pour les séparations aux âges jeunes, les femmes s'étant mises en couple plus tôt et avec des hommes en moyenne plus âgés qu'elles. Les personnes ayant entre 40 et 49 ans sont celles qui ont le plus fréquemment connu au moins une séparation : celles plus âgées appartiennent à des générations de plus grande stabilité des mariages. Cette différence entre générations est confirmée par l'estimation des probabilités de séparation selon la durée écoulée depuis la première mise en couple, et ce, pour trois générations : 1953-57, 1958-1962, 1963-67. La probabilité de se séparer est plus élevée pour les générations les plus récentes à durée d'union identique (graphique 2).

² Source : enquête Histoire de vie, INSEE, 2003.

Graphique 2
PROBABILITÉ DE SÉPARATION (MODÈLE KAPLAN MEIER) SELON LA GÉNÉRATION DE NAISSANCE



Source : enquête Étude de l'histoire familiale, INSEE-INED, 1999.
 Champ : ensemble des personnes de 18 ans et plus vivant en couple.

À l'exception des premières années, la probabilité de se séparer ne semble pas affectée par la durée de l'union. Les séparations surviennent de façon presque uniforme tout au long de la vie de couple. Par contre, elles interviennent dans leur grande majorité aux âges actifs : plus des trois quarts des personnes qui se sont séparées en 1998-99 avaient entre 25 et 54 ans (tableau 2). De ce fait, et afin d'apprécier l'impact de ces ruptures d'union sur les trajectoires professionnelles, nous privilégierons par la suite les séparations ayant lieu à l'âge actif, laissant de côté veuvages précoces et séparations tardives.

Tableau 2
RÉPARTITION DES ÂGES À LA SÉPARATION

	Hommes	Femmes
Âge moyen	36,9	34,4
Proportion de personnes ayant entre 25 et 54 ans	81 %	76 %

Champ : personnes ayant rompu leur première union en 1998-99.
 Source : enquête Étude de l'histoire familiale, INSEE-INED, 1999.

Si bien évidemment l'âge conditionne les possibilités et les conditions de reprise, de maintien ou d'arrêt d'une activité professionnelle, la présence d'enfants au moment de la rupture est également déterminante. Plus de la moitié des personnes qui ont rompu leur première union avaient à ce moment-là des enfants mineurs (tableau 3).

Tableau 3
ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS AU MOMENT DE LA SÉPARATION

Âge du parent au moment de la séparation	Proportion de personnes sans enfant de moins de 18 ans (%)		Proportion de personnes ayant deux enfants de moins de 18 ans ou plus (%)		Proportion de personnes dont le plus jeune enfant a moins de 10 ans (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 29 ans	62	49	12	21	38	50
30-39 ans	26	17	45	55	62	61
40-49 ans	30	36	40	33	27	20
50-59 ans	71	82	11	5	6	1
60ans et plus	93	99	0	0	2	0
Ensemble	44	39	29	32	42	46

Champ : personnes séparées de leur premier conjoint.
Source : enquête Étude de l'histoire familiale, INSEE-INED, 1999.

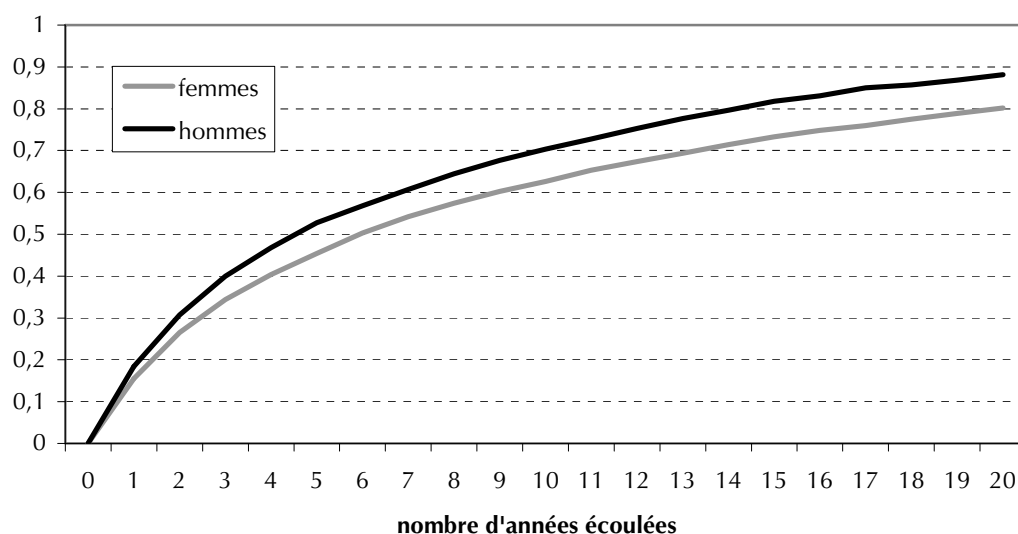
C'est le cas de la nette majorité de ceux âgés de 30 à 49 ans. Compte tenu des âges moyens à la séparation, nombre d'entre elles concernent des parents de jeunes enfants : 42 % des hommes et 46 % des femmes qui se sont séparés de leur première conjoint l'ont fait alors qu'ils avaient des enfants de moins de 10 ans (tableau 3) (14 % des hommes et 17 % des femmes alors qu'ils avaient un enfant de moins de 3 ans, en règle générale non scolarisé). Ces données ne sont pas sans influence sur les trajectoires professionnelles, notamment pour les femmes qui ont généralement la charge des jeunes enfants en cas de séparation. La reprise d'une activité implique alors de trouver une solution pour la garde.

2.2. Après la séparation : la probabilité de se remettre en couple

Les remises en couple sont un autre facteur à considérer pour comprendre l'impact des séparations sur les trajectoires professionnelles. En effet, les comportements sur le marché du travail peuvent être différents selon qu'il y ait ou non remise en couple sans que l'on sache dans quel sens s'établissent les causalités. La littérature distingue en général les deux cas de figure. Dans le cas des femmes, les remises en couple sont en général associées à une moindre fréquence des reprises d'activité, marché matrimonial et marché du travail pouvant alors jouer comme des biens substituables.

Les remises en couple ont fréquemment lieu dans les années qui suivent immédiatement les séparations (graphique 3). Au bout de deux ans, 30 % des hommes et 26 % des femmes se sont remis en couple. Au bout de 5 ans, ces proportions s'établissent respectivement à 53 % et 45 %. Elles continuent ensuite naturellement à augmenter mais de façon amortie.

Graphique 3
FONCTION DE RÉPARTITION DES REMISES EN COUPLE SELON LA DURÉE ÉCOULÉE DEPUIS LA SÉPARATION



Champ : personnes vivant ou ayant vécu en couple. Source : enquête Étude de l'histoire familiale, INSEE-INED, 1999.

Compte tenu des interactions inverses qui existent aussi entre la probabilité de se remettre en couple et la situation sur le marché du travail, il importe d'avoir à l'esprit les caractéristiques qui favorisent une remise en couple (Cassan, Mazuy et Clanché 2001). Parmi l'ensemble des personnes qui se sont séparées de leur premier conjoint, 48 % des femmes et 58 % des hommes se sont remis en couple. La probabilité de reformer une union est nettement plus faible pour les femmes et décroît régulièrement avec l'âge au moment de la rupture, surtout pour les femmes. Enfants et milieu social ont par contre un effet différent pour les hommes et les femmes. Un âge élevé de fin d'études, utilisé comme indicateur du niveau social, est sans incidence pour les femmes, mais augmente la probabilité pour les hommes de se remettre en couple. Pour les femmes, la présence d'enfants de moins de 10 ans constitue un handicap, alors qu'il s'agirait plutôt d'un avantage pour les hommes, quel que soit l'âge, mais surtout s'ils sont plusieurs. Cette différence est interprétée comme le reflet d'une nécessité plus pressante de reformer une union pour les hommes ayant des enfants à charge. Ces deux derniers résultats sont d'importance dans le cadre de cette étude car ils influent aussi sur les trajectoires professionnelles. Ainsi, les hommes peu qualifiés ont du mal à reformer une union, et par la suite les résultats montreront qu'il semble exister un lien entre certaines formes de précarité professionnelle et les ruptures d'union.

3. Rupture conjugale rime avec rupture professionnelle

Les études sur les conséquences économiques des séparations sont en général réalisées à l'aide de données de panel. En France, les données de ce type font défaut, exception faite de la partie française du panel européen. Cependant le nombre de séparations dans cette enquête est trop faible pour mener une analyse sur le cas français. Nous avons donc utilisé des enquêtes comportant des calendriers rétrospectifs familiaux et professionnels. Il est alors possible d'identifier les années de séparation des individus (année t) et leur statut d'activité les années autour de la date de rupture. Cependant, étudier les modifications de l'activité après la séparation implique de prendre en compte la manière dont cette dernière évolue lorsqu'il n'y a pas de séparation. Par exemple, si on met en évidence une transition de l'inactivité vers l'activité des femmes suite à la séparation, il est important de savoir si en l'absence de séparation de leur couple, les individus auraient eu un parcours professionnel différent.

Répondre à cette question nécessite alors la constitution d'une population de « non séparés » comparable à celles des « séparés », la difficulté résidant dans l'absence de date de référence (équivalent à la date de séparation, année t) pour la population de non séparés. Cela revient à construire artificiellement un panel de personnes dont certaines ont connu une séparation et d'autres ne l'ont pas connue. Dans les travaux reposant sur des données de panel, la population de référence est en général constituée des couples restant mariés sur la période sur laquelle on observe les séparations, les modalités précises de son choix différant cependant selon les études (voir par exemple Johnson et Skinner (1986), Duncan et Hoffman (1985)...).

3.1. Construction d'une population de référence (population de « jumeaux »)

Pour chaque individu qui connaît une séparation l'année t (*individu séparé*), on cherche un *individu* « jumeau » qui, sans s'être séparé, aurait en t les mêmes caractéristiques, c'est-à-dire qui se trouverait dans la même configuration familiale que l'individu séparé. En pratique, la méthode d'appariement retenue s'apparente à la méthode d'un hot-deck séquentiel utilisée pour les imputations de valeurs manquantes. Cette méthode généralement utilisée pour la correction de la non-réponse consiste à classer l'échantillon dans un certain ordre et pour chaque valeur manquante, la valeur du répondant qui la précède dans le fichier est imputée. La méthodologie est similaire dans ce travail. Elle consiste à classer l'échantillon selon les caractéristiques retenues, par ordre d'importance, et à sélectionner dans la base l'individu qui suit immédiatement l'individu séparé. Cet individu devient alors son jumeau.

Nous avons retenu, dans cet ordre, les caractéristiques sociodémographiques *a priori* les plus déterminantes sur l'activité professionnelle : le sexe, l'âge, la situation professionnelle, l'année, la durée d'union, le nombre d'enfants, l'âge du plus jeune enfant et le fait d'être marié ou non³. L'adéquation entre les individus séparés et leurs jumeaux est par construction meilleure sur les premières variables (tableau 4), et c'est pourquoi leur ordre doit traduire l'importance que nous leur accordons : par exemple, nous considérons que le sexe a plus d'importance sur la trajectoire d'activité que le nombre d'enfants.

³ Plus les variables et les modalités sont nombreuses, plus il sera difficile de trouver un individu jumeau. Des classes ont donc été construites pour chacune des variables (tableau 4).

Tableau 4

COMPARAISON DES CARACTÉRISTIQUES DES INDIVIDUS SÉPARÉS ET DES INDIVIDUS JUMEAUX

Caractéristiques	Adéquation (n=2 321)
Sexe	100,00%
Âge (6 classes de 5 ans)	100,00%
Situation professionnelle en (t-1) (4 statuts ⁴)	99,91%
Année (6 classes de 5 années)	99,54%
Durée de l'union (4 classes : 0-4 ans, 5-9 ans, 10-14 ans, 15 ans et +)	98,92%
Nombre d'enfants (0, 1, 2, 3 et +)	96,90%
Age du plus jeune enfant (3 classes : 0-3 ans, 4-9 ans, 10 ans et + ou pas d'enfant)	93,90%
Statut marital (marié ou pas)	95,15%

Source : enquête Jeunes et carrières, INSEE, 1997.

Note de lecture : on cherche un individu jumeau pour 2 321 individus séparés dans l'enquête. Si on ne considère que le sexe comme caractéristique d'appariement, on trouve dans l'enquête un individu jumeau de même sexe que chaque individu séparé. L'adéquation est de 100 %. Si on considère le sexe, l'âge et la situation professionnelle, l'adéquation est de 99,91 %.

Quand on évoquera la date de séparation pour les individus qui ont connu une rupture d'union, on parlera de *date de référence* pour les individus jumeaux.

3.2. Quelle modification du taux d'activité suite à la rupture d'union ?

Afin d'étudier l'impact de la rupture d'union sur le devenir professionnel des individus, on considère le statut d'activité l'année qui précède la séparation et des deux années qui la suivent. Au-delà de deux ans, il semble que l'effet de la séparation soit moins visible mais aussi que trop d'évènements sont susceptibles d'interférer pour que l'on puisse interpréter le statut sur le marché du travail en lien avec la séparation. La situation professionnelle de l'année de séparation n'est pas non plus étudiée car il est généralement impossible d'ordonner les évènements professionnels et conjugaux les uns par rapport aux autres cette année-là. En effet, l'information sur le mois est rarement disponible. De plus, cette année est sujette à de trop nombreux changements (séparation, déménagement, changements professionnels) pour être réellement informative sur le devenir professionnel des conjoints séparés.

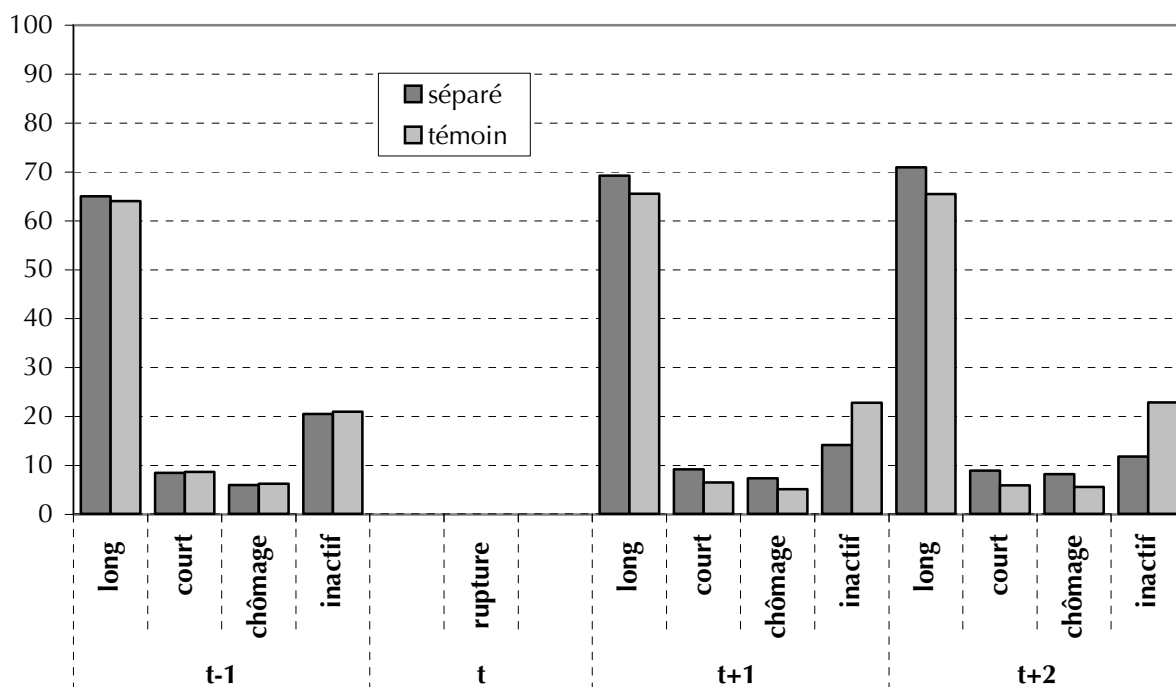
Nous distinguons quatre statuts sur le marché du travail : avoir un emploi long, qui correspond dans l'enquête Jeunes et carrières 1997 aux périodes d'emploi de plus de 6 mois, avoir un emploi court ou précaire (qui correspond aux périodes d'emploi de moins de 6 mois ou à une alternance d'emploi courts et de périodes de non-emploi), être au chômage et être inactif⁵. Les étudiants sont volontairement exclus afin de se prémunir des effets « mécaniques » d'entrée sur le marché du travail (et donc de hausse du taux d'activité) liés à la fin des études.

Quand on compare la situation un an avant et un an après la séparation, on constate une chute du taux d'inactivité de 20 % avant la séparation à 13 % l'année qui suit et même à 11,8 % deux ans après la rupture (graphique 4). Ce phénomène ne se retrouve pas parmi la population témoin, le taux d'inactivité progressant même légèrement sur la période considérée. Les femmes séparées cherchent et trouvent un emploi le plus souvent long. La part des femmes occupant un emploi court ou des chômeuses connaît une légère hausse (graphique 4).

⁴ Emploi long, emploi court ou précaire, chômage et inactivité (voir définition infra).

⁵ Il est possible que plusieurs statuts coexistent la même année pour un individu. On a alors en général privilégié l'instabilité professionnelle ou l'inactivité pour s'assurer de repérer les changements intervenant autour de la rupture. Ainsi, si une personne déclare une période d'emploi court et une période d'emploi long pour la même année, son statut devient emploi court.

Graphique 4
STATUTS PROFESSIONNELS (EN %) DES FEMMES AUTOUR DE LA RUPTURE CONJUGALE

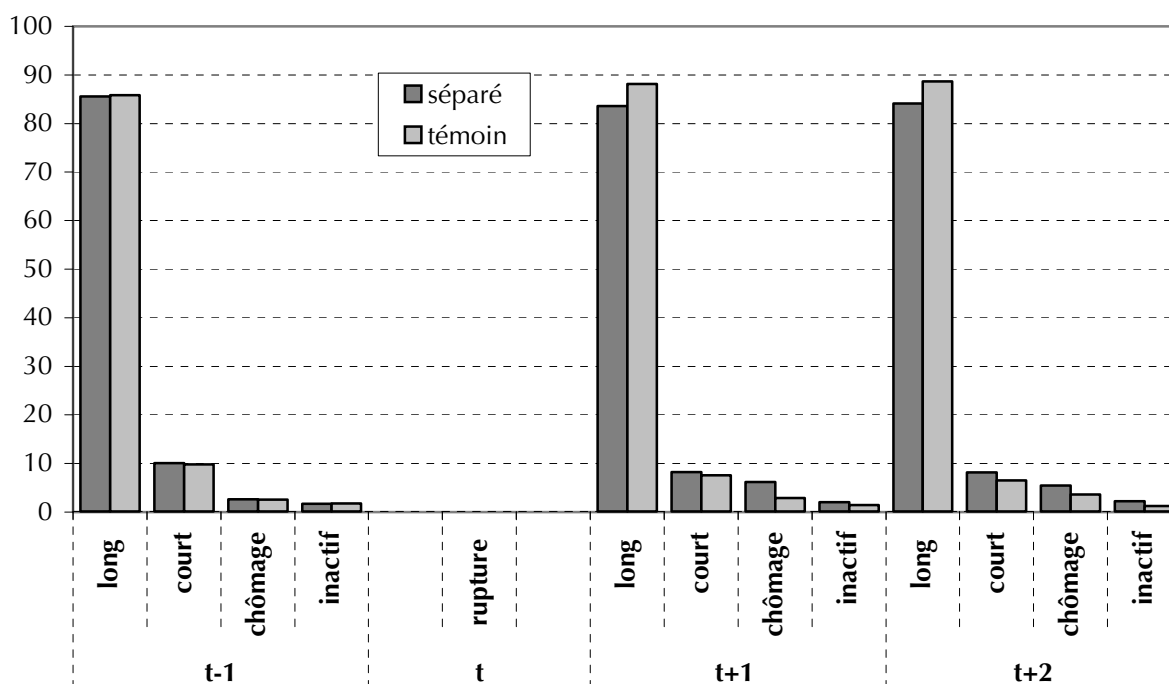


Champ : femmes séparées en t (première séparation), N= 1 305 séparés, 2 610 témoins, effectifs pondérés.
 Source : enquête Jeunes et carrières, INSEE, 1997.

La proportion de femmes actives après la séparation semble très sensible au nombre d'enfants au moment de la séparation, la reprise d'activité étant moins importante pour celles ayant au moins deux enfants que pour celles n'en ayant qu'un (Algava, Bonnet et Solaz 2006). Enfin, on n'a pas décelé de hausse de la participation au marché du travail avant la séparation, phénomène que Johnson et Skinner (1986) avaient mis en évidence, et qui pourrait s'assimiler à un comportement d'anticipation (voir aussi Poortman 2005).

Pour les hommes, l'effet de la séparation sur les statuts d'activité est moins visible, en raison de la moindre hétérogénéité des situations. 97 % des hommes occupent un emploi (long ou court) avant la séparation (graphique 5). On constate néanmoins que la part des chômeurs est multipliée par plus de 2 (de 2,6 % à 6 %), alors que la part d'individus non séparés au chômage reste stable sur la période considérée. Cependant, la taille de l'échantillon est trop faible pour en tirer des conclusions.

Graphique 5
STATUTS PROFESSIONNELS (EN %) DES HOMMES AUTOUR DE LA RUPTURE CONJUGALE



Champ : hommes séparés en t (première séparation), N=858 séparés, 1 716 témoins, effectifs pondérés.
Source : enquête Jeunes et carrières, INSEE, 1997.

Algava, Bonnet et Solaz (2006) soulignent que l'effet du nombre d'enfant est nettement moins marqué que pour les femmes. Le fait que les pères obtiennent moins souvent la garde des enfants en cas de séparation est certainement un des éléments d'explication.

3.3. Mobilité professionnelle en cas de rupture d'union

Les modifications de taux d'activité observées précédemment peuvent résulter de différents types de transition entre les statuts d'activité. Afin de mieux identifier ces derniers, on construit des matrices de mobilité professionnelle entre *t-1* et *t+1*.

Les femmes disposant d'un emploi long l'année précédant la séparation le gardent dans presque 90 % des cas l'année qui suit (tableau 5). 4 % quittent le marché du travail, 3 % deviennent chômeuses et 2 % n'ont plus qu'un emploi court. Le devenir des salariées en emploi court est plus partagé, la moitié le demeure, 32 % ont trouvé un emploi long et près de 9 % sont au chômage. Les chômeuses avant la séparation le restent dans 45 % des cas, mais près de la moitié a trouvé un emploi (qui est long dans près de trois quarts des cas), proportion supérieure à celle observée parmi la population des jumeaux (36 %). L'effet le plus important concerne les inactives. Si la moitié le demeure, l'autre moitié se présente sur le marché du travail et 40 % travaillent effectivement l'année qui suit la séparation. Les deux tiers de ces dernières occupent un emploi long (tableau 5).

Ce phénomène massif d'entrée sur le marché du travail des inactives suite à la séparation ne s'observe pas dans la population des jumeaux. En effet, 86 % des inactives parmi cette population demeurent en inactivité sur la période considérée. Seules 14 % d'entre elles se représentent sur le marché du travail.

Tableau 5

MATRICE DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES UN AN AVANT ET APRÈS L'ANNÉE DE SÉPARATION

		Séparées				Non séparées				
		<i>t+1</i>				<i>t+1</i>				
		Emploi		Chôm.	Inactiv.	Emploi		Chôm.	Inactiv.	
		long	court			long	court			
<i>t-1</i>	Emploi	long (841)	89,9	2,3	3,5	4,3	89,9	1,2	2,8	6,2
		court (111)	32,4	54,7	8,4	4,5	33,3	52,3	4,1	10,4
	Chômage (84)		37,2	10,6	50,5	1,7	29,5	6,9	53,3	10,3
	Inactivité (269)		29,1	10,2	7,2	53,6	11,2	2,1	1,1	86,6

Champ : femmes séparées en *t* (première séparation), N = 1 305, effectifs pondérés.

Source : enquête Jeunes et carrières, INSEE, 1997.

Pour approfondir ce constat de retour sur le marché du travail d'une part importante des inactives avant la séparation, on peut suivre ces dernières en *t+2*, c'est-à-dire observer leur statut d'activité deux ans après leur séparation. On constate que les femmes qui étaient rentrées sur le marché du travail pour occuper un emploi long le conservent en *t+2*. Un quart des inactives qui s'étaient représentées en emploi court occupent en *t+2* un emploi long mais près de 60 % sont toujours dans un emploi court ou précaire. Enfin, les inactives qui s'étaient représentées sur le marché du travail en position de chômage éprouvent davantage de difficultés. Seules 6 % ont obtenu un emploi long et 24 % un emploi court en *t+2*. Enfin, et même si il est plus faible, le retour sur le marché du travail en *t+2* existe et concerne 22 % des inactives en *t+1*. On peut aussi noter que les retours vers l'inactivité après s'être présenté sur le marché du travail en *t+1* sont relativement rares. Ils semblent correspondre plus souvent (mais les effectifs sont trop faibles pour le conclure) à des remises en couple rapides (dans l'année ou celle qui suit la séparation).

Pour les hommes séparés, les taux « d'inertie » dans l'emploi long (91 %) ou court (51 %) sont comparables à ceux des femmes (tableau 6). On observe que l'inertie dans l'emploi long est plus forte pour la population des jumeaux, les individus séparés transitant davantage d'un emploi long vers le chômage, l'emploi court ou l'inactivité. Les hommes qui connaissent une séparation ont aussi une probabilité plus forte de demeurer au chômage (probabilité comparable à celle des femmes). Ces deux flux plus importants pour les séparés que les non séparés (demeurer au chômage et y entrer) conduisent ainsi à une hausse de la part des chômeurs dans la population des séparés de 2,6 % avant la séparation à 6,4 % un an après.

Tableau 6

MATRICE DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES HOMMES UN AN AVANT ET APRÈS L'ANNÉE DE SÉPARATION

		Séparés				Non séparés				
		<i>t+1</i>				<i>t+1</i>				
		Emploi		Chôm.	Inactiv.	Emploi		Chôm.	Inactiv.	
		long	court			long	court			
<i>t-1</i>	Emploi	long (741)	91,3	3,2	4,4	1,1	95,3	2,3	1,9	0,4
		court (82)	40,1	50,9	5,0	4,0	40,9	51,4	6,1	1,6
	Chômage (22)		45,2	4,3	50,5	0,0	57,5	17,6	24,9	0,0
	Inactivité (13)		44,1	23,9	0,0	32,0	5,5	0,0	10,4	84,4

Champ : hommes séparés en *t* (dernière séparation), N = 858, effectifs pondérés.

Source : enquête Jeunes et carrières (INSEE 1997).

3.4. Un effet de la séparation sur la trajectoire professionnelle qui demeure, une fois un certain nombre de caractéristiques prises en compte

Afin d'identifier l'effet de la séparation de manière plus précise, on estime, à l'aide d'une régression logistique, la probabilité de connaître un changement professionnel entre deux dates espacées de deux ans. Un certain nombre de facteurs sont pris en compte : le nombre d'enfants, l'âge du plus jeune, le statut matrimonial de l'union, l'âge de la personne, le diplôme, le statut d'occupation passé, le taux de chômage des hommes et des femmes en $t-1$. Ce dernier, reflétant la situation économique, peut influencer sur les chances de se représenter sur le marché. En cas de chômage élevé, les individus peuvent être découragés ou, dans le cas contraire incités à se présenter. Pour les femmes, on ajoute une variable, le ratio d'inactivité, qui est le temps passé en inactivité ramené au temps écoulé depuis la fin des études. Ce ratio peut être un indicateur d'attachement au travail. Pour les hommes, une indicatrice indiquant si l'homme a déjà connu le chômage est présente. On constate qu'une fois ces variables égales par ailleurs, avoir connu une rupture entre les deux dates augmente sensiblement le risque de changer de situation professionnelle pour les hommes comme pour les femmes (tableau 7).

Tableau 7

PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UN CHANGEMENT DE STATUT PROFESSIONNEL ENTRE $T-1$ ET $T+1$

	Femmes		Hommes	
	Paramètre	Écart-type	Paramètre	Écart-type
Rupture	0,451	0,072	0,554	0,126

Variables de contrôle : nombre d'enfants, âge du plus jeune, statut matrimonial, âge à la séparation, diplôme, statut d'occupation passé, taux de chômage conjoncturel. Pour les femmes, Ratio d'inactivité ; pour les Hommes, Indicatrice « a connu le chômage » .

3.5. Déterminants de la reprise d'activité

On a mis en évidence précédemment (graphique 4 et tableau 5) la probabilité importante pour les femmes inactives avant la séparation de se présenter sur le marché du travail après la rupture (environ la moitié d'entre elles est concernée). On observe aussi que ce retour sur le marché du travail diffère selon la présence d'enfants et leur âge. Afin de mettre en évidence les facteurs déterminant la reprise, on estime la probabilité pour une femme inactive de se présenter sur le marché du travail (tableau 8). Puis, nous estimons cette même probabilité selon que l'on a connu une rupture ou non.

Avoir connu une rupture augmente la probabilité de présenter sur le marché du travail. Cette dernière est fortement influencée par le nombre d'enfants qui joue négativement à partir de deux. Le bénéfice de l'allocation parentale d'éducation a pu inciter un certain nombre de femmes à demeurer en inactivité (Piketty 2005). Être mère de plusieurs enfants est un frein plus important à la reprise quand on vient de se séparer que quand on est en couple. L'allocation de parent isolé peut être, dans ce cas, désincitative. De manière plus étonnante, ne pas avoir d'enfants réduit aussi les chances de se présenter sur le marché du travail. Nous supposons ici que parmi cette population très particulière (les inactives sans enfants), se trouvent des individus avec des problèmes de santé (ou un handicap) ou les chômeuses découragées.

L'âge des enfants joue aussi un rôle. Ainsi, plus le benjamin est jeune (et en particulier lorsqu'il est âgé de moins de trois ans), plus la probabilité de se présenter sur le marché du travail est faible, d'autant plus que l'on vient de se séparer. Les problèmes de garde et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont plus importants quand on les assume seule.

Tableau 8
PROBABILITÉ DE SE PRÉSENTER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES INACTIVES
(RÉGRESSION LOGISTIQUE)

	Total	Non séparées	Séparées
Rupture	1,626***		
Nombre d'enfants			
0	-0,340***	-0,297***	-1,859***
1	Ref	Ref	Ref
2	-0,090*	-0,067	-1,001***
3 et plus	-0,262***	-0,231***	-1,478***
Âge du plus jeune			
De 0 à 3 ans	-0,500***	-0,492***	-0,839**
4 ans et plus	Ref	Ref	Ref
Statut Matrimonial			
Marié	-0,244***	-0,264***	0,122
Non marié	Ref	Ref	Ref
Âge	-0,023***	-0,022***	-0,027***
Diplôme			
Sans	-0,645***	-0,641***	-0,887
Inférieur au Bac	-0,224***	-0,222***	-0,353
Bac	Ref	Ref	Ref
Université	0,177**	0,172**	0,316
Taux de chômage	0,042***	0,041***	0,103
Ratio Inactivité			
Moins de 50 %	0,773***	0,787***	0,198
De 50 à 100 %	0,242***	0,237***	0,560
100%	Ref	Ref	Ref
Constante	-1,079***	-1,081***	-0,775
effectifs	20 659	20 392	267

Champ : femmes de 30 à 45 ans en 1997 qui étaient inactives un an avant la rupture ou l'année de référence.

Source : enquête Jeunes et carrières, 1997.

*** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %

À ces facteurs familiaux s'ajoutent d'autres éléments qui traduisent plutôt la situation des femmes vis-à-vis de l'emploi et l'opportunité d'en trouver un (niveau d'études et histoire professionnelle). Le niveau d'études accroît la probabilité de reprendre une activité. Cet effet diplôme ne joue plus pour les séparées, ce qui laisse penser que la nécessité de reprendre un travail s'impose pour les moins diplômées. Le ratio d'inactivité (nombre d'années d'inactivité sur nombre d'année écoulées depuis la fin des études) met en évidence que plus on a été active, plus on a de chances de le redevenir après la séparation. Là encore, cet effet n'est plus visible pour les séparées, alors qu'il l'est pour les non séparées⁶. Les effets du chômage contre-intuitifs captent sans doute des effets de conjoncture liés à la hausse de l'activité féminine sur la période, hausse parallèle à la croissance du chômage.

Enfin, lorsque les femmes reprennent un emploi, on peut s'interroger sur le type d'emploi trouvé. Algava, Bonnet et Solaz (2006) mettent ainsi en évidence que la reprise se fait plutôt par le biais d'un emploi court que d'un emploi long, ce qui peut souligner les contraintes financières que connaissent les femmes séparées.

⁶ Il n'est pas exclu que la non-significativité de certaines variables puisse provenir de la taille de l'échantillon.

Conclusion

La séparation conjugale est aussi une période de changements professionnels. Suite à une rupture d'union, on a observé des modifications majeures de la trajectoire professionnelle des hommes et des femmes. Ces changements sont cependant de nature différente. Au sein des femmes, ce sont surtout les inactives avant la séparation qui modifient leur comportement d'activité. Ainsi, la moitié d'entre elles se représente sur le marché du travail après la séparation. La présence de deux enfants et plus ou d'un enfant en bas âge constituent cependant un frein à cette reprise d'activité, étant donné qu'elles obtiennent plus souvent la garde après la séparation. Chez les hommes, on observe des modifications de la trajectoire pour ceux disposant d'un emploi long avant la séparation qui semblent plus fréquemment ne plus l'être après.

Cette étude sera poursuivie en utilisant les nouvelles données du calendrier de l'enquête Famille employeurs, qui permet entre autres de repérer les périodes de travail à temps partiel. Nous identifierons ainsi, au sein des transitions d'emploi à emploi, les réductions ou augmentations d'activité professionnelle. Le travail à temps partiel est-il utilisé après la séparation par les parents faisant face, seuls, aux problèmes d'organisation entre vie familiale et vie professionnelle ou les contraintes financières sont-elles trop fortes pour se contenter d'un demi-salaire ? Qui sont ceux qui y recourent ou qui n'y recourent plus ?

Bibliographie

Algava E. (2003), « Les familles monoparentales : des caractéristiques liées à leur histoire matrimoniale », *Études et résultats*, n° 218, DREES.

Algava E., Le Minez S., Bressé S. et Pla A. (2005), « Les familles monoparentales et leurs conditions de vie », *Études et résultats*, n° 389, DREES.

Algava E., Bonnet C. et Solaz A. (2006), *La séparation d'un couple affecte-t-elle la trajectoire professionnelle ?*, INED, document de travail.

Burkhauser R.V., Duncan G.J., Hauser R., Bernsten R. (1991), « Wife or Frau, women do worse: a comparison of men and women in the United States and Germany after marital disruption », *Demography*, 28(3), pp. 353-360.

Cassan F., Clanché F. et Mazuy M. (2001), « Refaire sa vie de couple est plus fréquent pour les hommes », *INSEE Première*, n° 797.

Duncan G.J., Hoffman S.D. (1985), « A reconsideration of the economic consequences of marital dissolution », *Demography*, 22(4), pp. 485-497.

INSEE (1994), *Les familles monoparentales*, Contours et Caractères.

Herpin N. (1990), « La famille à l'épreuve du chômage », *Économie et statistiques*, n° 235.

Hoffman S.D. (1977), « Marital instability and the economic status of women », *Demography*, 14, pp. 67-76.

Jarvis S., Jenkins S.P. (1999), « Marital splits and income changes: evidence from the British Household Panel Survey », *Population Studies*, 53, pp. 237-254.

Jeandidier B. et Bourreau-Dubois C. (2005), « Les conséquences microéconomiques de la désunion », in M.-E. Joël, J. Wittwer, *Économie du vieillissement. Âge et protection sociale*, Paris, L'Harmattan, tome 2, pp. 335-351.

Johnson W.R., Skinner J. (1986), « Labor supply and marital separation », *The American Economic Review*, 76(3), pp. 455-469.

Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (2006), *Rapport 2005-2006*, Paris, La Documentation française.

Piketty T. (2005), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », in C. Lefevre et A. Filhon, *Histoires de familles, histoires familiales*, Paris, Les Cahiers de l'INED, n° 156, pp. 79-109.

Poortman A., Kalmijn M. (2002), « Women's labour market position and divorce in the Netherlands. Evaluating Economic Interpretations of the Work Effect », *European Journal of Population*, 18, pp. 175-202.

Poortman A. (2005), « Women's Work and Divorce: A Matter of Anticipation? A Research Note », *European Sociological Review*, 21(3), pp. 301-309.

Solaz Anne (2000), « Une réflexion économique sur le lien famille-chômage et la constitution du couple », juin, *Recherches et prévisions*, n° 60.

Smock P. (1993), « The economic costs of marital disruption for young women over the past two decades », *Demography*, 30(3), pp. 353-371.

Immigrer en France : quelle influence sur les itinéraires professionnels individuels des femmes et des hommes ?

Alina Toader*

1. Introduction

Les études consacrées à la présence des immigrés sur le marché du travail français ont connu un réel renouveau à partir des années 1990 et cela pour des raisons multiples.

Il s'agit tout d'abord des transformations profondes de l'immigration en France, entraînées notamment par l'installation de la crise économique au milieu des années 1970. Ce moment a marqué la fin de la période de recrutement massif d'immigrés et a déterminé quasi instantanément une rupture à l'égard des politiques migratoires adoptées par la France. En termes de flux d'immigration, cette rupture s'est traduite par une réduction considérable des entrées de travailleurs au grand profit du regroupement familial, des migrations estudiantines et dans une moindre mesure des demandeurs d'asile. En termes de stocks migratoires, en 1999, lors du dernier recensement selon l'ancienne méthode, les transformations sont plus que jamais évidentes : à une population immigrée, souvent temporaire et à composante principalement masculine, s'est substituée une population quasi paritaire hommes-femmes, beaucoup plus hétérogène du point de vue de l'origine, de la catégorie socioprofessionnelle, du niveau d'instruction, de qualification (INSEE 2001) et, entre autres, à caractère plus durable.

Ces facteurs, associés principalement au grand débat émergeant sur l'intégration des immigrés dans la société française, mais aussi à d'autres processus qui entourent la migration, ont réorienté les travaux de recherche, également à l'égard de leur présence sur le marché (les marchés) du travail, dans plusieurs disciplines.

Il faut mentionner que cette nouvelle direction scientifique a été possible, en partie, grâce au développement notable – tant du point de vue du nombre que des approches adoptées – des sources de données quantitatives, dont la première grande enquête aléatoire auprès des immigrés a été réalisée en 1992 par l'INED et l'INSEE : l'enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS). Depuis, de nombreuses enquêtes englobent assez systématiquement un sous-échantillon d'immigrés, comme par exemple l'enquête « Histoire de vie » réalisée par l'INSEE en 2003, dont les données vont être utilisées dans cette contribution.

Enfin, de nouvelles précisions terminologiques¹ et des méthodes d'analyse de plus en plus complexes ont permis et permettent toujours de mieux situer et expliquer la présence ou l'absence des immigrés sur des marchés du travail français. Elles offrent également plus d'outils pour découvrir ou revisiter des sources plus anciennes : archives, enquêtes, etc.

Pour exemplifier le ressort mentionné et situer l'approche adoptée dans cette étude, quelques recherches méritent une attention particulière. Il s'agit premièrement de l'analyse des parcours professionnels des immigrés en France réalisée par une équipe de l'INSEE : Jean-Louis Dayan, Annick Echardour et Michel Glaude (Dayan, Echardour et Glaude 1997), à partir de l'enquête MGIS. En définissant les parcours comme part prise par chaque statut d'occupation (emploi continu, instabilité, chômage, inactivité) dans l'ensemble de la trajectoire, les auteurs concluent qu'en moyenne « *le parcours professionnel suivi en France par les immigrés diffère peu de celui des autochtones... mais il mêle des groupes... contrastés* » (Dayan, Echardour et Glaude 1997, p. 113).

En intégrant l'aspect genre, une autre étude faite à partir de la même enquête (Condon 2000) montre comment l'immigration en France influe sur le statut d'activité des femmes portugaises dont « 40 % sont entrées sur le marché du travail en France dès la première année de leur séjour » alors même que « la

* Alina Toader, Institut national d'études démographiques (INED) et Université Paris X, Nanterre, 133, boulevard Davout, 75980, Paris cedex 20, alina.toader@ined.fr

¹ La notion d'« immigré » désigne « toute personne née étrangère à l'étranger », résidant en France depuis une certaine période, habituellement fixée à une année.

grande majorité des Portugaises venues en France après l'âge de 15 ans avaient un emploi au Portugal avant leur départ » (Condon 2000, p. 301).

S'appuyant sur des données quantitatives diverses (l'Échantillon démographique permanent, les enquêtes Emploi de l'Insee, les recensements, l'enquête Histoire de vie), Chloé Tavan compare la situation des immigrés au reste de la population résidante en France, pour montrer succinctement les différentes évolutions globales en la matière (Tavan 2005). Elle met l'accent plus particulièrement sur « La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés » (Mikol et Tavan 2006) et propose également une analyse longitudinale, biographique (Tavan 2006). Par rapport à cette dernière étude, les conclusions tirées sont les suivantes : la migration induit une rupture dans les trajectoires professionnelles, particulièrement pour les femmes ; le parcours professionnel des immigrés dépend notamment du pays d'origine et de la période d'arrivée en France et leurs perspectives de promotion sont plus réduites que celles des non immigrés.

Enfin, mais non pas en dernier lieu, il convient de mentionner les travaux de Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Patrick Simon sur l'accès à l'emploi des immigrés en France. En comparant les immigrés avec les descendants d'immigrés, ils montrent que des inégalités persistent entre les différentes générations, surtout pour certaines nationalités d'origine, ce qui fait penser à des « véritables phénomènes de discrimination » (Meurs, Pailhé et Simon 2006, p. 763).

Ainsi, il existe une multitude de possibilités d'aborder la présence des immigrés sur le marché du travail en France : en s'intéressant en détail à une origine particulière, en rendant compte de leur situation à un moment donné, en les comparant avec d'autres populations (sous-populations) ou bien en suivant leurs trajectoires professionnelles. Cette dernière alternative, peu explorée jusque là, en France, se montre particulièrement intéressante lorsqu'on souhaite observer comment différents événements de vie s'articulent entre eux, comment les individus concilient simultanément divers aspects de leur vie : famille, emploi, participation politique et associative, religieuse, etc. « *L'analyse des biographies va donc chercher à situer ces changements dans le vécu du temps et de l'espace des individus, dans le cadre de leur société* » (Courgeau et Lelièvre 1989, p. 3). Ce sont des méthodes de ce type d'analyse que nous avons voulu privilégier dans cette contribution afin de décrire l'influence de l'immigration en France sur les itinéraires professionnels individuels des femmes et des hommes.

1.1. Quelques délimitations nécessaires...

La population étudiée est constituée d'un échantillon d'immigrés sélectionné à partir de la définition déjà mentionnée, à savoir toute personne née étrangère à l'étranger, résidante en France depuis au moins une année. S'agissant des itinéraires professionnels, nous avons choisi de garder, pour certaines analyses, uniquement les individus observés à partir de 15 ans, âge minimum pour qu'une personne puisse être considérée comme un actif occupé.

Les itinéraires professionnels ont été définis à partir de la « situation professionnelle », variable existante dans l'enquête Histoire de vie selon les dix modalités suivantes : « exerce une profession », « chômeur », « étudiant, élève, en formation, en stage non rémunéré », « militaire du contingent », « retraité », « retiré des affaires », « personne au foyer », « autre inactif », « alternance emploi/inactivité pendant plusieurs années » et « plusieurs professions pendant moins d'un an à chaque fois sur une période de plus de deux ans ». Pour peu d'analyses, nous avons gardé les dix modalités, pour les autres nous les avons regroupées en quatre modalités : « en activité »/« en emploi », « en inactivité », « en chômage » et « en études ». Le choix de garder la catégorie « en études » nous semble judicieux étant donné les transformations de l'immigration en France où une bonne partie d'entrées sont des migrations estudiantines. En outre, la « situation professionnelle » au long des trajectoires est considérée plus comme une situation socioprofessionnelle qu'une simple alternance emploi/non-emploi.

Enfin, les influences qu'on pourrait imaginer sont très variées, quelques-unes plus évidentes que d'autres, d'autres plutôt directes qu'indirectes ou bien cumulées avec d'autres événements d'histoire de vie. Pour cette première tentative, nous nous sommes limités à un cas parmi les plus simplifiés : regarder ce qui se passe avec la « situation professionnelle » aux moments qui entourent la migration, déceler l'influence directe et à court terme de l'immigration sur les itinéraires professionnels individuels.

Avant de décrire cette influence, qui constitue l'objet d'étude de cette analyse, il nous semble utile de comparer succinctement les trajectoires professionnelles de la population non immigrée avec celle immigrée, selon deux indicateurs : le premier consiste dans les parts relatives moyennes passées dans chaque situation professionnelle (emploi, inactivité, chômage et études), le second est relatif au nombre de changements de situation professionnelle connus par les individus au long de leur vie.

1.2. Courte présentation de l'enquête Histoire de vie-Construction des identités

Dans le cadre de la présente analyse, les données utilisées proviennent de l'enquête Histoire de vie-Construction des identités, une enquête réalisée par l'INSEE, de février à avril 2003, auprès des ménages ordinaires.

L'échantillon de l'enquête compte au total 8 403 personnes âgées de 18 ans et plus, et a été conçu d'une manière à surreprésenter trois catégories de population : les personnes nées à l'étranger, celles issues de parents nés à l'étranger et les personnes « handicapées » de moins de 60 ans, catégories jugées comme présentant un intérêt particulier en termes de construction de l'identité.

L'identité est définie dans une acception sociologique, « *la façon qu'a chaque individu de se construire une place dans la société qui permette à la fois son intégration et l'affirmation de son individualité propre* ». « *L'enquête cherche donc à mesurer comment chaque individu construit sa relation aux autres et à la société en général en fonction de sa trajectoire personnelle (origines géographiques et sociales, mobilités, projets) et de l'appartenance à certains groupes sociaux (classe d'âge, situation professionnelle, situation familiale, état de santé, engagement associatif, politique ou religieux, pratiques culturelles...)* » (INSEE 2004, p. 7).

Plusieurs types de données ont été recueillis à l'appui de nombreuses questions factuelles ou « ouvertes », « subjectives » qui se structurent en quatre parties : « Repères biographiques » (biographie familiale, résidentielle, professionnelle, événements marquants dans la vie des individus et appréciation des différentes époques), une partie « Appartenance et identifications » à la sphère familiale, professionnelle, aux lieux ; une troisième partie « Relations avec les autres, discriminations » et la « Synthèse sur la construction de l'identité ».

Du total de 8 403 individus interrogés sur leurs histoires de vie, sur les éléments constitutifs de leurs identités, 1 147 sont des immigrés. Par rapport à cette sous-population, les réalisateurs de l'enquête considèrent que les objectifs ont été atteints, puisqu'elle représente bien l'ensemble d'immigrés présents en France. Le fait de ne pas disposer d'informations sur les trajectoires professionnelles des migrants qui ont quitté la France constitue sûrement un biais important. Les départs anticipés ne sont pas neutres du point de vue de la trajectoire professionnelle. Malheureusement, nous ne pouvons pas en tenir compte.

Pour cette étude, nous avons utilisé principalement le volet biographie professionnelle et des parties de la synthèse biographique regroupant tous les autres volets, ainsi que le fichier des caractéristiques individuelles.

2. Éléments de comparaison des itinéraires professionnels : immigrés versus non immigrés, femmes versus hommes

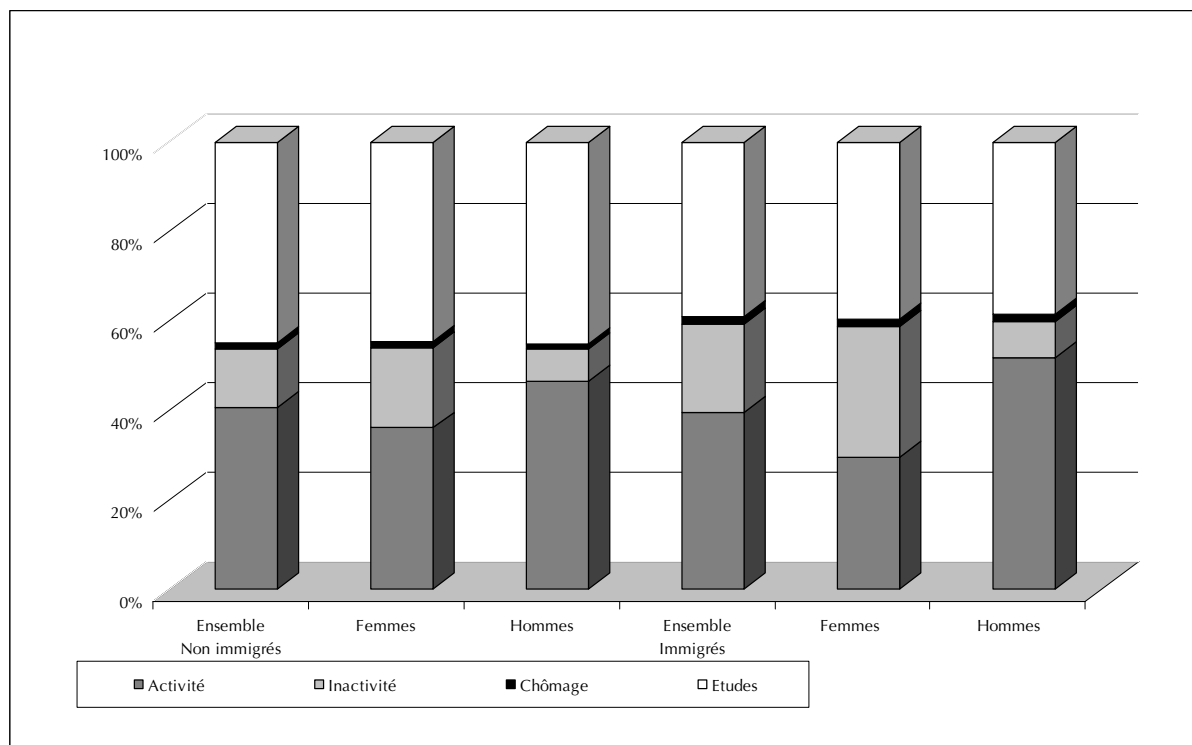
2.1 Le temps passé dans les différentes situations professionnelles

Au premier abord (figure 1), en comparant uniquement l'ensemble d'immigrés avec l'ensemble de non-immigrés, les différences ne sont pas très marquantes. Les non-immigrés enquêtés passent en moyenne la moitié des années déjà vécues en études, un peu plus d'un tiers du temps en emploi et environ 15 % en inactivité. Les immigrés passent moins de temps en études et en emploi et environ 20 % de la période observée ils se trouvent en inactivité.

Cette constatation d'ensemble cache des différences importantes entre les deux sexes à l'égard principalement du temps passé en emploi contre celui passé en inactivité. À cette variation « genrée » se

superpose, dans le cas des femmes immigrées, des influences d'origine entraînant un écart considérable par rapport aux femmes non immigrées et en comparaison avec les hommes immigrés.

Figure 1
PART RELATIVE MOYENNE DE CHAQUE SITUATION PROFESSIONNELLE AU COURS DE LA VIE :
NON-IMMIGRÉS/IMMIGRÉS, FEMMES/HOMMES



Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », Insee, 2003

Ces différences ne sont pas dues à l'âge des individus. En effet, la moyenne des deux sous-populations au moment de l'enquête est d'environ 46 ans, les deux parties féminines sont un peu plus âgées que celles masculines, d'environ un an et demi.

Par ailleurs, la définition de la période passée en études dans la variable d'analyse retenue – comme temps écoulé depuis la naissance jusqu'à la fin des études initiales – ne correspond pas exactement au niveau d'études atteint par les individus. En 2003, les non-immigrés sont en moyenne plus instruits que les immigrés, des différences accentuées s'observent aux niveaux les plus élémentaires (personnes qui n'ont jamais fait d'études ou ont arrêté avant la dernière année d'études primaires) ainsi que vers le haut de l'échelle, exception faite de l'enseignement supérieur.

Pour les femmes, ces différences d'activité/inactivité peuvent s'expliquer en partie par des situations familiales relativement dissemblables, comme le fait que les immigrées ont plus d'enfants présents dans le ménage (1,3 contre 0,75 en moyenne) en 2003.

2.2. Le nombre de changements de situation professionnelle

Un deuxième élément de comparaison proposé entre les itinéraires professionnels des immigrés versus ceux des non-immigrés, selon le sexe, est le nombre de changements de situation professionnelle survenus au cours de leur vie, jusqu'au moment de l'enquête.

Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, l'immigration n'entraîne pas plus de changements de situation professionnelle (tableau 1), les immigrés et non-immigrés connaissent à peu près le même nombre de changements de situation professionnelle. Une différence de presque un changement de moins demeure entre les femmes et les hommes.

Tableau 1

**NOMBRE DE CHANGEMENTS DE SITUATION PROFESSIONNELLE AU COURS DE LA VIE :
NON-IMMIGRÉS/IMMIGRÉS, FEMMES/HOMMES**

Nombre de changements de situation professionnelle au cours de la vie	Non-immigrés			Immigrés		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Moyenne	4,77	4,43	5,14	4,6	4,21	5,04
Médiane	4	4	5	4	4	5
Mode	4	3	5	4	3	4
Effectif observé	6 919	3 803	3 116	1 122	615	507

Source : enquête Histoire de vie-Construction des identités, INSEE, 2003.

Il est difficile d'interpréter ce résultat sans connaître la nature du changement. Cette variable avec trois questions secondaires (si c'est la profession, la qualification professionnelle et/ou le statut qui a changé) précise s'il s'agit d'un changement vers l'emploi ou bien entre emploi et les autres formes de situation professionnelle (différence entre le nombre de changements total et le nombre de changements vers l'emploi), mais ne permet pas de distinguer clairement les transitions. Il faudrait considérer la catégorie socioprofessionnelle plus détaillée, ce qui n'a pas fait l'objet de cette étude.

Pourtant, dans son analyse faite à partir de la même enquête, Chloé Tavan (2006) trouve que les immigrés ont moins de perspectives de promotion dans l'emploi, ce qui pourrait indiquer que les changements professionnels des non-immigrés sont plus souvent dans une logique de mobilité ascendante que dans le cas des immigrés. Des analyses plus poussées permettraient de mieux cerner ces changements.

Bref, la population immigrée et celle non-immigrée présentent des similitudes apparentes considérées dans leur ensemble, mais cachent parfois des particularités qui ne sont pas négligeables et qui méritent d'être approfondies.

3. L'influence de l'immigration en France sur les itinéraires professionnels individuels des femmes et des hommes

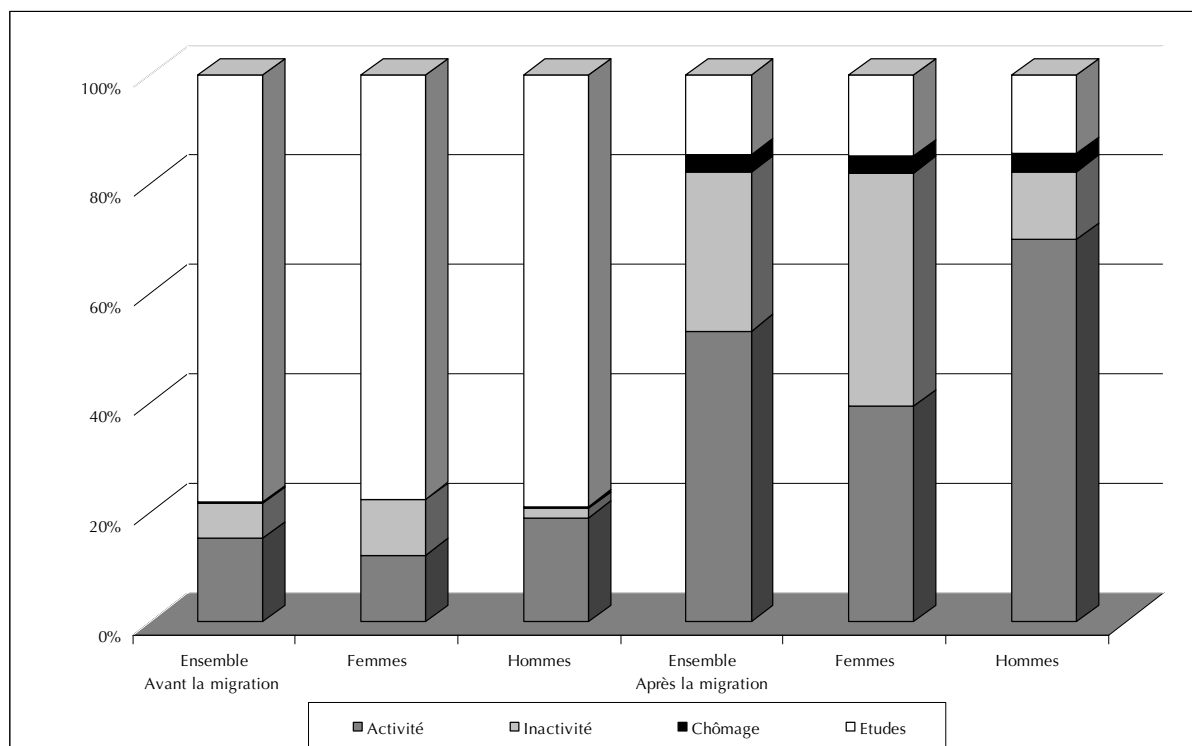
Pour décrire cette influence nous avons décidé de s'intéresser à quatre aspects : la durée cumulée moyenne passée dans les différentes situations professionnelles avant et après la migration ; le nombre de changements observés à des moments qui entourent la migration en distinguant les changements dans l'emploi des autres transitions possibles ; la situation professionnelle (selon toutes ses modalités) l'année de l'immigration, l'année qui la précède et celle qui la succède, en les comparant ensuite avec la situation au moment de l'enquête ; et dernièrement en regardant la durée d'accès au marché du travail des immigrés en France.

3.1 Le temps passé dans les différentes situations professionnelles avant et après la migration

Si pour l'ensemble d'immigrés et de non-immigrés le temps passé dans les différentes situations professionnelles était assez semblable (des écarts plus marquants s'observant lorsqu'on a introduit la variable sexe), on remarque avec la figure 2 que la migration polarise certains états.

Figure 2

PART RELATIVE MOYENNE DE CHAQUE SITUATION PROFESSIONNELLE AU COURS DE LA VIE DES IMMIGRÉS : AVANT/APRÈS LA MIGRATION, FEMMES/HOMMES



Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », Insee, 2003

Avant la migration, la situation professionnelle est définie principalement par les durées passées en études. Cela est bien sûr corrélé à l'âge moyen à l'arrivée en France des immigrés, qui est de 20 ans en moyenne.

On peut remarquer, cependant, que dans une certaine mesure, sûrement différente entre les individus, l'accès à l'emploi se fait avant la migration ce qui va jouer beaucoup sur la durée mise pour s'insérer dans le marché du travail français.

Par contre, la grande partie de la période d'inactivité, surtout pour les femmes immigrées se déroule en France, ce qui soulève de grandes questions, principalement lorsque ces femmes sont arrivées avant la crise économique du milieu des années 1970 où le marché du travail était plus décontracté et normalement offrait plus de possibilités d'insertion.

Globalement, du point de vue de la part relative de chaque situation professionnelle, la migration marque une rupture, elle se situe au moment qui inverse les proportions de différentes situations observées.

3.2. Le nombre de changements de situation professionnelle au moment de l'immigration en France et durant les années qui l'entourent

Tableau 2

NOMBRE DE CHANGEMENTS DE SITUATION PROFESSIONNELLE AUTOUR DE L'IMMIGRATION

	t-5	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5
Nombre de changements	79	112	104	108	102	506	92	106	87	99	99
Dont chg (%) dans l'emploi	54	49,1	56,7	42,6	36,27	58,7	80,4	73,6	72,41	71,7	73,74
t marque le moment d'arrivée en France											

Source : enquête Histoire de vie-Construction des identités, Insee, 2003.

En ce qui concerne le nombre de changements de situation professionnelle, le moment de l'immigration se distingue de nouveau, entraînant un changement pour presque la moitié (506 sur 1 147) d'immigrés. 58,7 % des 506 personnes concernées connaissent un changement vers l'emploi, sans pouvoir distinguer à ce stade leur situation d'avant. Il est intéressant de remarquer que les changements dans l'emploi augmentent après l'immigration, en comparaison avec les années précédentes et que d'une manière générale chaque année connaît des mouvements assez importants. Mais de nouveau, il faut se méfier de ces chiffres, tant qu'on ne connaît pas exactement leur signification exacte.

3.3 La situation professionnelle à différents moments autour de la migration

Tableau 3
LA SITUATION PROFESSIONNELLE À DES MOMENTS AUTOUR DE L'IMMIGRATION EN FRANCE

Situation professionnelle	t-1		t		t+1		2003	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Exerce une profession	21,2	52,5	19,7	49,0	27,6	40,4	40,1	51,9
Chômeur	1,8	1,0	1,8	2,9	0,8	1,6	8,1	9,7
Étudiant, élève, formation stage nr	37,4	38,7	38,2	40,7	41,5	46,9	3,2	2,7
Militaire du contingent	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	3,3		
Retraité	0,6	1,2	0,6	1,2	0,2	0,4	12,4	26,5
Retiré des affaires	0,0	0,4	0,0	0,4	0,2	0,4	1,4	2,5
Personne au foyer	33,8	0,0	33,4	0,0	21,6	0,0	28,5	0,4
Autre inactif	3,2	1,8	4,1	1,9	5,9	1,8	6,4	6,4
Alternance emploi/inactivité	1,6	1,8	1,8	1,4	1,2	2,9		
Plusieurs professions	0,5	2,1	0,5	1,9	1,2	2,4		
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif observé	628	514	629	518	608	510	629	518

t marque le moment d'arrivée en France, 2003 est l'année de réalisation de l'enquête

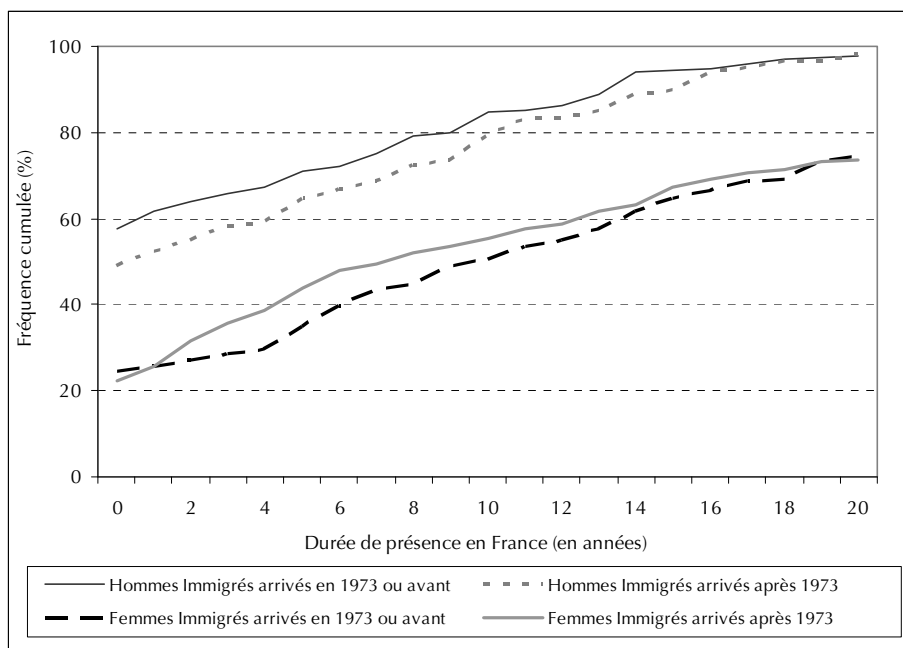
Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », Insee, 2003

L'effet de l'immigration sur la situation professionnelle, telle que retrouvée à différents moments, se fait sentir un peu plus tard. L'année de l'immigration connaît de petits changements par rapport à l'année qui la précède, la rupture semble se produire une année plus tard, peut-être le temps nécessaire aux individus pour changer de situation. L'année suivant l'immigration, les femmes se trouvent plus en emploi (+ 8%), plus en études, mais surtout beaucoup moins au foyer (presque -12 %). Néanmoins, la proportion d'hommes exerçant une profession diminue au grand profit des études et dans une moindre mesure des autres situations. En 2003, les constats sont différents. À ce moment-là, il y a en moyenne 32 ans d'intervalle de temps entre l'immigration en France et le moment de l'observation.

3.4. Le temps écoulé depuis l'arrivée en France jusqu'à l'accès au marché du travail

Les trois graphiques qui estiment avec la méthode Kaplan Meier la durée nécessaire aux immigrés pour accéder au marché du travail français (marché formel, le marché informel ne peut pas être pris en compte) mettent bien en évidence des différences entre les femmes et les hommes, en fonction de la période d'arrivée, mais également en fonction de la situation professionnelle avant la migration.

Figure 3
DURÉE D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS SELON LA DURÉE DE PRÉSENCE EN FRANCE, LE SEXE ET LA PÉRIODE D'ARRIVÉE



Source : enquête Histoire de vie-Construction des identités, Insee, 2003.
 Champ : immigrés observés à partir de 15 ans. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Les femmes accèdent moins (environ 75 % après 20 ans de présence en France) et plus difficilement (faible proportion insérée juste après l'arrivée en France) au marché du travail que les hommes. Les immigrés arrivés après 1973 mettent plus de temps que ceux arrivés avant pour accéder à l'emploi. Par contre, les femmes immigrées arrivées après 1973 semblent compenser l'effet de période, peut-être par un comportement différent à l'égard de l'emploi.

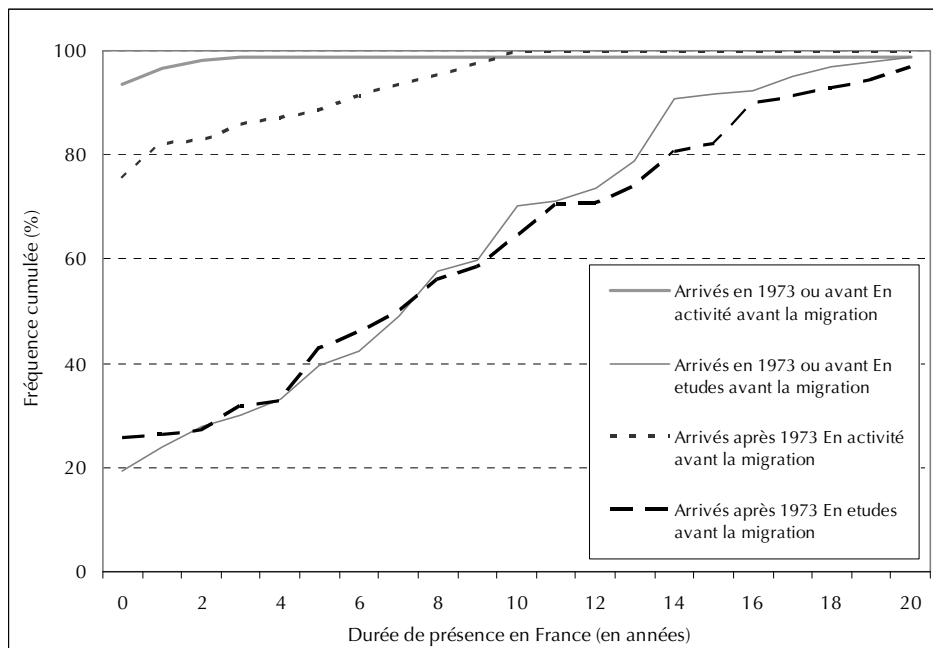
En considérant uniquement les hommes (figure 4), selon la période d'arrivée et la situation professionnelle l'année précédant l'immigration (uniquement les catégories : en emploi et en études, les autres situations étant très marginales et ne peuvent pas faire l'objet de cette analyse), l'effet de période s'observe surtout pour les hommes en emploi avant la migration. Les hommes en études avant la migration accèdent à l'emploi plus tard ce qui est tout à fait attendu, mais apparemment à un rythme plus soutenu et l'effet de période n'est plus si net.

Pour les femmes (figure 5), selon les mêmes critères, (mais cette fois-ci on retient aussi la situation professionnelle d'inactivité) on remarque que celles qui étaient en emploi avant la migration s'insèrent le plus vite sur le marché du travail français, mais jusqu'à la fin de la période d'observation, elles sont devancées par les femmes en études avant la migration.

Parmi les femmes inactives avant la migration, une partie plus importante de celles qui sont arrivées après 1973 (25 %) accède à l'emploi en comparaison avec celles qui sont arrivées avant 1973.

Figure 4

HOMMES IMMIGRÉS. DURÉE D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS SELON LA DURÉE DE PRÉSENCE EN FRANCE, LA PÉRIODE D'ARRIVÉE ET LA SITUATION PROFESSIONNELLE L'ANNÉE PRÉCÉDANT L'IMMIGRATION

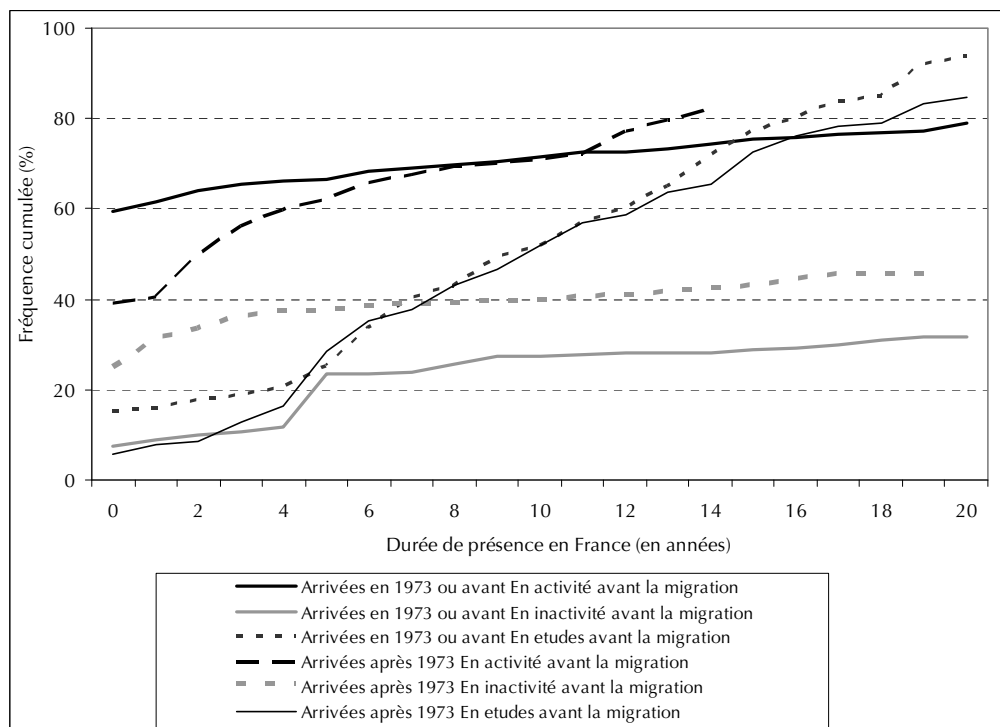


Source : enquête Histoire de vie-Construction des identités, Insee, 2003.

Champ : immigrés observés à partir de 15 ans. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Figure 5

FEMMES IMMIGRÉES. DURÉE D'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS SELON LA DURÉE DE PRÉSENCE EN FRANCE, LA PÉRIODE D'ARRIVÉE ET LA SITUATION PROFESSIONNELLE L'ANNÉE PRÉCÉDANT L'IMMIGRATION



Source : enquête Histoire de vie-Construction des identités, Insee, 2003.

Champ : immigrés observés à partir de 15 ans. Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Une explication possible de l'effet de période d'arrivée qui s'estompe au fil du temps et entre différentes catégories pourrait renvoyer à des changements de comportement par rapport à l'activité. Cela concernerait surtout les femmes arrivées après 1973 quelle que soit la situation professionnelle avant la migration, mais également les hommes « en études » avant l'immigration en France.

4. En guise de conclusion

Les deux éléments de comparaison entre les trajectoires professionnelles des non-immigrés et celles des immigrés, prises en compte dans leur ensemble, indiquaient que les parcours professionnels suivis par les deux catégories diffèrent peu entre eux, en moyenne.

Pourtant, en suivant uniquement les itinéraires professionnels des immigrés, considérés avant et après la migration, la donne change sensiblement. L'immigration en France semble avoir une influence non négligeable sur les itinéraires professionnels individuels. Cette influence – décrite ici assez sommairement, selon quatre indicateurs – est d'autant plus marquante lors de la distinction par sexe, par période d'arrivée en France et par situation professionnelle l'année qui précède l'immigration.

La clé de l'analyse de l'influence de l'immigration sur les trajectoires professionnelles individuelles semble résider moins dans la comparaison non-immigrés/immigrés et plus dans la comparaison entre la situation d'avant et celle d'après l'immigration en France.

Il conviendrait par la suite d'intégrer ces critères de description (sexe, période d'arrivée en France, situation professionnelle avant l'immigration) dans des modèles explicatifs. À ces variables, il faudrait ajouter une multitude d'autres facteurs. Premièrement, des facteurs qui renvoient à des caractéristiques individuelles lors de la migration ou qui évoluent au fil du temps : pays de naissance, l'âge à l'arrivée en France, niveau d'études/qualification professionnelle, maîtrise de la langue française, acquisition de la nationalité française, situation familiale (vie de couple, nombre d'enfants, âge des enfants), etc. Deuxièmement, des facteurs qui feraient référence à quelques appréciations subjectives : place accordée au travail, appréciation de différentes périodes au cours de la vie par rapport aux événements marquants et à l'égard des revenus. Cette étape permettrait également de situer l'influence de la migration sur les itinéraires professionnels individuels en comparaison avec d'autres événements d'histoire de vie. Dernièrement, d'autres facteurs pourraient apporter plus de détails au niveau du contexte économique (état du marché du travail dans différents endroits) ou politique (différentes politiques migratoires existantes à des moments précis), etc.

Des modèles explicatifs permettraient de mieux cerner l'influence concomitante de plusieurs facteurs ainsi que le rôle relatif de chacun.

Plus important, des modèles explicatifs de durée pourraient mieux rendre compte de la dynamique qui caractérise les itinéraires professionnels individuels.

Pour poursuivre la tentative proposée dans cette contribution et continuer dans la direction indiquée, il semble nécessaire de définir les itinéraires professionnels d'une manière plus détaillée, la seule variable « situation professionnelle » ne permettant pas des analyses très approfondies. Une solution serait de prendre en considération la PCS, à différents niveaux d'agrégation.

Surtout, il conviendrait de concevoir les itinéraires professionnels non pas seulement comme somme des différents états, mais également comme transitions entre les états.

Bibliographie

Chiswick B. R., Lee Y. L., Miller P. W. (2005), « A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: a test of the immigrant assimilation hypothesis », *International migration review*, vol. 39, 2(150), pp. 332-353.

Condon S. (2000), « Être active ou non : un indicateur d'intégration dans la société française ? Le cas des femmes immigrées du Portugal », in *Régimes démographiques et territoires : les frontières en question* :

Actes du 6e colloque international de l'AIDELF, 22-26 septembre 1998, La Rochelle, Paris, Presses universitaires de France, pp. 389-399.

Condon S. (2000), « L'activité des femmes immigrées du Portugal à l'arrivée en France, reflet d'une diversité de stratégies familiales et individuelles », *Population*, revue de l'INED, n° 2, pp. 301-330.

Courgeau D. et Lelièvre E. (1989), *Analyse démographique des biographies*, Paris, Institut national d'études démographiques.

Dayan J.-L., Echardour A. et Glaude M. (1997), « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », in « Old and new minorities » (« Anciennes et nouvelles minorités »), *Congress & Colloquia*, 17, pp. 113-146.

INSEE (2001), *Recensement de la population de 1999 : population immigrée, population étrangère : tableaux thématiques : exploitation complémentaire*, Paris, INSEE.

INSEE (2004), *Enquête Histoire de vie, Dictionnaire des codes*, juillet (non publié).

Lelièvre E. et Bringé A. (1998), *Manuel pratique pour l'analyse statistique des biographies : présentation des modèles de durée et utilisation des logiciels SAS, TDA*, Paris, Institut national d'études démographiques, (Méthodes et savoirs, 2).

Meurs D., Pailhé A. et Simon P. (2006), « Persistances des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, revue de l'INED, vol. 61, n° 5-6, pp. 763-801.

Mikol F. et Tavan C. (2006), « La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés », in INSEE, *Données sociales 2006 : la société française*, Paris, INSEE, pp. 351-359.

Tavan C. (2005), « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *Insee Première*, n° 1042.

Tavan C. (2006), « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 81-99.

Tribalat M. (1996), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, Paris, La Découverte/INED.

Ville I. et Guerin-Pace F. (2005), « Interroger les identités : l'élaboration d'une enquête en France », *Population*, revue de l'INED, vol. 60, n° 3, pp. 277-305.

Le début de carrière à l'épreuve de la mise en couple et de la parentalité

Jean-Paul Cadet, Laurence Diederichs-Diop et Agnès Legay*

L'étude des déterminants des itinéraires professionnels renvoie à une pluralité de dimensions, dont certaines relèvent de la vie personnelle. Inversement, la vie professionnelle n'est pas sans incidence sur les choix intervenant dans la sphère privée. Nous nous proposons d'analyser ici les interrelations entre ces événements majeurs de la vie privée que sont la mise en couple et la constitution de la famille et les débuts de vie active.

Nous nous appuyons sur une soixantaine d'entretiens semi-directifs en face-à-face réalisés par le Céreq en 2004 auprès de personnes déjà interrogées en 1997 dans le cadre de l'enquête statistique intitulée « Génération 92 » (Dupray *et alii* 2007). En 1997 l'objectif était d'analyser les cinq premières années de vie active de jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992. L'enquête de 2004 porte sur douze années ; elle met l'accent sur les contextes dans lesquels se sont opérés les arbitrages qui jalonnent le parcours professionnel. En 1997, après cinq ans de vie active, les individus interrogés exerçaient une profession commerciale, hôtelière, artistique et culturelle ou d'encadrement dans la fonction ressources humaines. Ces métiers, chacun à sa manière, présentent des contraintes fortes en termes de disponibilité. Horaires atypiques liés aux déplacements pour les commerciaux, journées longues et décalées dans l'hôtellerie-restauration, exigences spécifiques des professions artistiques, charge de travail importante et mobilité géographique requise pour les cadres en ressources humaines (RH). De ce fait, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle paraît ici *a priori* problématique, rendant particulièrement pertinente l'étude de cette question pour ces différents groupes professionnels¹.

L'exposé des résultats distinguera deux étapes : la mise en couple, puis la constitution de la famille, caractérisée par la naissance d'un ou plusieurs enfants. C'est seulement pour la seconde étape qu'il apparaîtra nécessaire de différencier selon le genre, car les postures de père et de mère se distinguent sensiblement, contrairement à celles des conjoints de l'étape précédente. Une première partie sera consacrée à la mise en couple, une deuxième à la situation des pères et une dernière à celle des mères. L'analyse sera menée à partir du point de vue de la personne interrogée. C'est à travers son discours que sera appréhendée la situation du conjoint, car ce dernier n'a pas été interrogé en direct. Au fil du texte, des exemples seront évoqués pour expliciter notre propos.

1. Conjugalité et début de carrière

Par contraste avec l'importance des réaménagements que peut occasionner l'arrivée d'un enfant dans la vie du couple parental, on pourrait supposer qu'en l'absence d'enfant le fait de vivre ou non en couple n'a que peu d'incidences sur la vie professionnelle. Pourtant, la constitution du couple, entendue comme le début de la cohabitation, a souvent un impact sur la vie professionnelle. Cet impact n'est pas uniforme ; il dépend notamment du degré d'avancement du processus d'insertion. Par-delà cette diversité, certaines régularités peuvent être mises en évidence : c'est une période de parité entre les sexes et la dimension professionnelle est toujours présente dans les réflexions concernant la procréation.

* Jean-Paul Cadet, Laurence Diederichs-Diop et Agnès Legay, Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02, cadet@cereq.fr, diederichs-diop@cereq.fr, legay@cereq.fr

¹ Ces 61 personnes sont plus souvent issues de spécialités professionnelles et en moyenne plus diplômées que l'ensemble des jeunes qui ont quitté le système éducatif la même année. En 1992, 30 % avaient un BTS ou un DUT, et plus de 20 % au moins un bac+5, contre respectivement 11 % et 8 % pour l'ensemble de leur génération. Douze ans après, la majorité d'entre elles avaient entre 32 et 35 ans, 80 % vivaient en couple et près des deux tiers avaient au moins un enfant.

1.1. Un impact fréquent de la mise en couple sur la vie professionnelle, avec des effets très divers

La constitution du couple peut être sans incidence sur la vie professionnelle, notamment lorsqu'elle est postérieure à l'insertion dans l'emploi et qu'il n'y a pas de problème d'éloignement géographique. Au moment de leur rencontre, Guy et sa future femme étaient tous deux serveurs en salle : ils travaillaient dans deux restaurants situés dans la même rue ! Florent, quant à lui, est arrivé dans une nouvelle ville pour prendre la direction d'un hôtel. Il y a rencontré sa future femme, elle aussi dans l'hôtellerie-restauration, puisqu'elle était salariée d'un restaurant de chaîne tout proche.

Mais lorsque ces deux conditions ne sont pas réunies, il y a souvent un impact de la mise en couple sur la vie professionnelle. Quand la mise en couple est antérieure à l'insertion professionnelle de l'un de ses membres, elle peut la favoriser de plusieurs manières. D'abord par le soutien psychologique que peut apporter le conjoint déjà actif. Mais aussi par l'apport d'un revenu régulier qui permet la poursuite de l'effort d'insertion engagé par l'autre membre du couple. C'est notamment le cas pour les artistes dont le processus d'autonomisation financière est souvent long (Menger 1997). Enfin, les réseaux relationnels du conjoint déjà en activité peuvent être mobilisés. Alors qu'Angélique peine à trouver un premier emploi, même temporaire, à l'issue de son BEP d'employée de bureau, son nouveau conjoint l'aide en la recommandant à l'agence d'intérim où il travaille régulièrement.

Si aucun des conjoints n'est stabilisé professionnellement lors de la constitution du couple, des arbitrages difficiles peuvent s'avérer nécessaires. Pour reprendre l'exemple précédent, si notre artiste en devenir veut s'installer avec un conjoint encore étudiant, il peut être amené à renoncer à son insertion en tant qu'artiste au profit d'un emploi « alimentaire ». C'est le cas de Ludovic, qui n'arrive pas à vivre de sa formation de relieur et devient lecteur de presse. Est également délicate la situation de couples d'étudiants pour lesquels le premier poste constitue un enjeu pour la suite de la carrière (commerciaux, cadres RH). Être en couple peut nuire à l'optimisation du choix de chacun des conjoints. Deux types de solutions sont observables. La première, neutre en termes de genre, postule que « *le premier qui trouve, l'autre suit* ». La deuxième repose sur la construction précoce d'une stratégie familiale et professionnelle de long terme, privilégiant la carrière de l'homme. Sans renoncer à la vie professionnelle, la femme accepte de subordonner son propre parcours à celui de son conjoint. Toutefois, ce cas n'a été observé qu'une seule fois, au sein d'un couple de cadres RH.

Lorsque la mise en couple est postérieure à l'insertion professionnelle, le problème de l'éloignement géographique peut se poser. Lequel va alors démissionner pour se rapprocher de l'autre ? Parmi les nombreux facteurs, personnels et professionnels, qui interviennent dans ce choix, le type d'activité est un paramètre important. Dans l'hôtellerie-restauration, on n'hésite guère à quitter son emploi, estimant qu'il est facile d'en retrouver un à condition d'être travailleur. Évoquons un exemple. Lors de sa précédente mise en couple, Florent avait quitté son emploi pour rejoindre sa nouvelle compagne étudiante dans une autre ville. La rupture de ce premier couple l'a conduit à démissionner à nouveau pour quitter cette ville. C'est à ce moment qu'il a trouvé son poste de directeur d'hôtel. En revanche une fois installés, les artistes, dont l'insertion s'inscrit dans la durée et dans un réseau lié à un territoire, ne renoncent pas à leur activité pour suivre leur nouveau conjoint.

Par ailleurs, la mise en couple peut remettre en question l'intensité de l'investissement professionnel. Ainsi Benoît, cuisinier dans un restaurant gastronomique, quitte son emploi qu'il juge incompatible avec une vraie vie de couple et de famille. Il va même jusqu'à déménager pour rejoindre sa femme. Grâce au réseau amical de celle-ci, il reconstruit alors peu à peu sa vie professionnelle, avec le souci de ménager autant que possible sa vie conjugale.

Mais inversement, la mise en couple peut redynamiser une personne en période de doute au plan professionnel. Igor, comédien encore en devenir, rechigne à s'engager dans un projet théâtral qui ne correspond pas vraiment à son attente. Sa femme le convainc d'accepter tout de même, le rassurant sur ses capacités et argumentant qu'il ne peut pas refuser cette opportunité financière. Il se trouve que cette étape a été décisive pour le démarrage de sa carrière.

Il n'est donc pas possible de conclure de manière univoque sur la relation entre mise en couple et vie professionnelle. Toutefois, en dépit de cette diversité de configurations, certaines régularités apparaissent au niveau des logiques d'action.

1.2. Un équilibre entre les sexes sur la base de la bi-activité et une prise en compte de la dimension professionnelle dans la décision de procréer

Dans cette période de la mise en couple et du démarrage de la vie professionnelle, il n'apparaît pas – ou peu – de différenciation selon le genre dans les comportements à l'égard du travail. Filles et garçons cherchent du travail et visent à s'autonomiser financièrement par rapport à leurs parents.

Chacun tient compte de l'autre et cherche à optimiser la qualité de vie du couple, au plan personnel, mais aussi professionnel. On l'a vu, la mise en couple suppose parfois un rapprochement géographique. L'acceptation de la mobilité dépend du secteur d'activité, mais peu semble-t-il du genre. En effet, dans nos entretiens cette mobilité concerne à la fois des hommes (Marc, Florent, Benoît) et des femmes (Marie, Angélique), mais presque tous travaillent dans l'hôtellerie ou la restauration. Après la démission liée au déménagement, il y a automatiquement recherche d'un nouvel emploi. À aucun moment il n'est mentionné de contestation de ce principe de la double activité au sein du couple ou de négociation à ce propos. Toutefois, les choix professionnels peuvent évoluer au regard de la nouvelle donne, notamment financière, que constitue la vie à deux. La solidité de la situation professionnelle du conjoint peut conduire à donner soi-même la priorité à d'autres critères que le niveau et la sécurité du revenu. Cette posture, fréquente chez les artistes, concerne aussi d'autres métiers ; elle est aussi bien le fait de garçons que de filles. Citons l'exemple de Dominique, commerciale. Elle explique que la bonne situation financière de son mari lui a permis de s'investir dans le domaine de la décoration pour l'intérêt du travail avant tout, et d'accepter ce faisant une situation moins stable et moins rémunératrice qu'avant.

Au début de la vie du couple, la vie professionnelle de l'un n'est donc pas subordonnée, et encore moins sacrifiée, à celle de l'autre². Et il ne s'agit pas davantage de faire l'impasse sur la dimension professionnelle lorsque surgit le désir d'enfant.

La procréation a été différée par la soixantaine de couples rencontrés. La seule exception concerne une naissance au sein d'un couple d'étudiants qui a conduit le jeune père à interrompre ses études en cours de troisième année d'architecture. Preuve de l'importance accordée par chaque membre du couple à sa vie professionnelle à ce stade de la vie conjugale, la dimension professionnelle est très présente dans le choix d'avoir un enfant.

Elle l'est même parfois au point d'amener le couple à construire d'emblée un projet de vie excluant la parentalité. C'est le cas de deux femmes, cadres RH, qui ont choisi en accord avec leur compagnon de privilégier leur vie professionnelle et leur épanouissement personnel. Chacun mène sa vie et sa carrière, en respectant toutefois le principe de ne pas s'installer à plus de deux heures du domicile de l'autre, afin de pouvoir se rejoindre chaque week-end. Les deux femmes concernées assument pleinement leur refus de la maternité et la priorité donnée à leur carrière sur leur couple.

Le couple peut aussi renoncer de fait à avoir un enfant, sans l'avoir décidé *a priori*, en raison de l'intensité de l'investissement professionnel de la femme. C'est le cas d'une traductrice en profession libérale qui, après des débuts difficiles, n'ose refuser les commandes qui affluent désormais, alors même qu'elle tient à préserver du temps pour écrire ses propres livres. En revanche, aucun cas observé de surinvestissement professionnel masculin n'a fait obstacle à la paternité.

Le plus souvent, le couple ne renonce pas à procréer. Il diffère simplement la première grossesse jusqu'à ce que ses membres estiment leur situation professionnelle suffisamment stabilisée. C'est le cas de Patrick et de sa femme. Ils ont attendu pour concrétiser leur désir d'enfant qu'elle obtienne un CDI après plusieurs années d'emplois précaires dans la grande distribution. Outre la question de l'emploi, le rapport au travail peut intervenir dans la décision d'avoir un enfant. Notamment pour des femmes qui se sentent mal dans leur travail et anticipent une grossesse par ailleurs désirée, soit à titre d'échappatoire, soit pour avoir leur enfant avant la mobilité professionnelle qu'elles envisagent. Véronique a traversé une période où elle s'ennuyait et avait le sentiment de ne plus évoluer dans son poste d'attachée d'administration commerciale. Cela l'a conduite à décider d'avoir un premier enfant, puis un second, plus tôt qu'elle ne l'avait initialement prévu avec son conjoint. Autre exemple : graphiste salariée, Fleur est affectée dans un nouveau service au retour de sa première maternité. Son ancien travail est désormais assuré par un graphiste recruté en son absence. Son nouveau poste ne l'intéresse guère et l'ambiance du service est détestable. Elle décide alors de partir et envisage de se mettre à son compte. Toutefois, elle diffère son projet le temps d'avoir le second enfant

² À cet égard, le cas du couple de cadres en GRH évoqué précédemment fait figure d'exception.

qu'elle désire, de manière à pouvoir bénéficier d'un congé parental et préparer ainsi tranquillement son passage au statut libéral.

En conclusion, la mise en couple constitue une nouvelle donne qui peut induire des réaménagements dans la vie professionnelle. Pour autant, quel que soit le revenu de leur conjoint, les femmes ne réduisent pas leur investissement dans le travail et les considérations professionnelles sont très présentes dans la décision d'avoir un premier enfant. L'arrivée effective d'un ou plusieurs enfants est-elle susceptible de changer la donne ?

2. Paternité et début de carrière

Il est rare que la naissance d'un enfant modifie rapidement de façon déterminante l'activité professionnelle des hommes en emploi, qu'il s'agisse de statut, d'horaires, d'intensité ou d'un retrait du marché du travail³. Néanmoins, sur une plus longue période, ceux-ci ne semblent pas échapper au problème de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La naissance d'enfants est susceptible de provoquer deux types d'effets sur les débuts de carrière des jeunes hommes. D'un côté, la paternité peut les inciter à améliorer leur situation professionnelle, car elle active chez eux un sentiment de responsabilité d'ordre matériel. De l'autre, elle peut les conduire à adopter des comportements en matière d'emploi et de carrière visant à ménager leur nouvelle vie familiale.

2.1. Une préoccupation accrue pour les questions matérielles

Tout d'abord, la paternité peut renforcer la place des considérations de revenu dans le rapport à l'emploi et au travail. Dans ce cas, les jeunes hommes se sentent davantage responsables sur le plan matériel. Ils entendent faire vivre leur famille, participer pour une large part à son entretien, ou encore lui apporter un certain confort de vie. Ils sont donc enclins à adopter des attitudes cohérentes avec ce sentiment accru de responsabilité. Sans travail, ils intensifient leur recherche d'emploi afin de retrouver un poste au plus vite. En emploi, ils s'efforcent de progresser plus rapidement en termes de carrière et de rémunération et donc de s'impliquer plus dans leur activité. En même temps, ils ont tendance à faire preuve d'un surcroît de prudence (souci renforcé de se maintenir en emploi, prises de risques plus calculées...).

Cette préoccupation accrue pour la dimension matérielle touche des hommes qui jouaient déjà le premier rôle dans le revenu du ménage avant la naissance de leurs enfants. Devenant pères, ils se trouvent confortés dans ce rôle et dans leur responsabilité à assurer, sinon à accroître ce revenu. Apportant une moindre contribution financière, leur compagne tend, à l'inverse, à se rendre davantage disponible pour s'occuper des enfants. L'accentuation du rôle de principal pourvoyeur de fonds de la famille endossé par ces jeunes pères n'est pas sans effet sur leur parcours professionnel. Entre autres exemples, on peut citer la reconversion de Pascal, technicien de maintenance au chômage, dans un emploi d'agent technico-commercial très éloigné de ce qu'il souhaite faire mais se présentant à lui à point nommé pour lui permettre de faire face dans l'urgence à sa charge de famille. Il a deux enfants, et sa femme, aide-soignante, ne gagne pas un salaire suffisant. Évoquons aussi l'engagement accru de Jacques, cadre RH, dans une trajectoire promotionnelle exigeant une grande disponibilité et des mobilités géographiques régulières, afin d'améliorer le niveau de vie de son ménage après la naissance de ses deux filles. Sa femme, enseignante, a pris pour sa part davantage en charge la « gestion des enfants ».

Toutefois, le renforcement de l'attention portée à la question de l'argent se rencontre aussi chez des jeunes hommes qui, avant la naissance de leurs enfants, gagnaient moins ou autant que leur compagne. Le besoin d'argent engendré par cette naissance est tel qu'ils se doivent d'évoluer en termes de rémunération et de carrière pour atteindre le niveau de vie auquel aspire leur couple. Cet appétit d'évolution renvoie à un « devoir » qu'ils ressentent vis-à-vis de leurs enfants d'apporter une contribution suffisante sur le plan matériel. Passé en à peine cinq ans d'un modeste emploi d'assistant-achats au sein d'un grand magasin à un emploi de responsable départemental des ventes chez un opérateur de téléphonie mobile, Régis invoque, par exemple, la naissance de ses enfants pour expliquer la rapidité de sa progression professionnelle : « *Il y a des facteurs ou des moments dans la vie où on se dit : "il faut peut-être avancer plus vite". On venait d'avoir un enfant, on souhaitait en avoir un autre à une date rapprochée. Ma femme travaillait. Elle était*

³ Selon une enquête récente de l'INED, 6 % seulement des pères qui travaillent déclarent que leur activité a été modifiée dans les douze mois qui ont suivi la naissance d'un enfant (Pailhé et Solaz 2006).

juriste d'entreprise et on n'était pas malheureux. Mais j'avais envie de voir un peu plus grand. Je pense que les enfants représentent un facteur important, et il faut aussi pouvoir profiter un peu. »

Cette stratégie conduit souvent ces jeunes hommes à passer en première ligne au sein de leur couple sur le front de l'investissement professionnel, ou au moins à rééquilibrer la situation sur ce plan. Ceci se fait en général dans le cadre d'un arrangement avec leur compagne, cette dernière s'investissant plus qu'eux dans les tâches domestiques liées à l'arrivée des enfants. Beaucoup de jeunes pères exerçant une profession artistique ou culturelle sont dans ce cas. Alors qu'ils ont eu souvent besoin, nous l'avons vu, de l'aide financière de leur compagne à leurs débuts, leur paternité coïncide peu ou prou avec la consolidation de leur situation professionnelle et entraîne, avec leur compagne, une inversion progressive des positions financières respectives. Leur attitude est d'autant plus intéressante à souligner qu'ils entretenaient auparavant, en général, un rapport relativement distancié à l'argent, préférant mettre en avant les dimensions de réalisation de soi et de créativité liées à leur activité professionnelle. Par exemple, pendant longtemps, un gestionnaire de production audiovisuelle n'a pas considéré son salaire comme une préoccupation majeure. Ce n'est qu'à la suite de la naissance de ses deux enfants qu'il devient vraiment attentif à cette dimension. Il intègre alors des besoins matériels qu'il ne connaissait pas avant (l'auto, la maison...) et s'investit davantage dans son activité pour progresser et augmenter ses revenus.

2.2. Un souci de ménager la nouvelle vie familiale

En matière d'emploi et de carrière, la paternité peut également être à l'origine de comportements visant à ménager la vie familiale. Les jeunes hommes concernés optent pour des emplois qui leur permettent de concilier au mieux, de leur point de vue, vie professionnelle et vie familiale. Certains vont jusqu'à renoncer à maximiser leur évolution professionnelle. À des postes plus prometteurs en termes de rémunération ou de carrière, ils préfèrent par exemple des emplois relativement proches de leur domicile. Ce faisant, ils privilégient leur disponibilité vis-à-vis de leur famille.

Cette recherche d'une meilleure conciliation est avant tout cohérente avec la posture des hommes qui, par-delà la naissance de leurs enfants et ce qu'elle implique en termes d'exigences nouvelles, cherchent à conserver un mode de répartition des rôles professionnels et domestiques aussi équitable que possible avec leur compagne. Le cas de Benoît, cet ancien cuisinier d'un restaurant gastronomique, est à cet égard exemplaire. Vivant avec une directrice commerciale amenée à se déplacer régulièrement, il n'a pas cessé, depuis la naissance de leur premier enfant, de chercher à construire un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée. À son grand bonheur, il a fini par se stabiliser dans une activité de traiteur lui permettant de concilier son goût pour la cuisine et une disponibilité suffisante pour sa vie familiale. Il s'en félicite à plus d'un titre aujourd'hui : *« On s'efforce de maintenir un bon équilibre. Ma femme sait que de mai à juillet, je peux très bien travailler tous les samedi puisque c'est la saison des mariages. Moi je sais qu'il y a des périodes dans l'année où elle peut partir quatre jours par semaine pendant trois semaines. Il y a donc un équilibre à garder dans la vie familiale, avec les enfants et tout ce que ça implique. En règle générale, les enfants vont chez la nourrice. Quand ma femme n'est pas là, c'est moi qui les emmène et qui les récupère. »*

Il est plus surprenant de constater que la recherche d'une meilleure conciliation est également observable, dans une certaine mesure, chez des hommes qui assument au sein de leur couple le rôle de pourvoyeur principal du revenu familial. Arrivés à un certain niveau de revenus ou de responsabilités, certains décident de lever un peu le pied pour se ménager un espace de vie familiale. C'est par exemple le choix réalisé par Patrick, un technico-commercial père de deux enfants. Après un début de carrière fulgurant qui l'a hissé à des fonctions de direction, il préfère désormais des postes proches de son domicile à d'autres, plus attractifs au plan salarial mais plus exigeants en termes d'horaires et de déplacements. Pour justifier son attitude, il fait part de l'âge de ses deux enfants, exigeant selon lui un surcroît de disponibilité : *« Il y a deux étapes qui sont fondamentales dans la vie des gosses : c'est la petite enfance et l'adolescence. Donc, j'ai stabilisé tout ça. »*

Ce dernier exemple révèle la possibilité d'une évolution au fil du temps chez les pères. En effet, pour paraître contradictoire avec le premier type d'effet de la paternité identifié précédemment, le second type d'effet mis en évidence ici implique pourtant parfois les mêmes hommes. Mais il intervient à des moments différents, en relation avec les situations familiales auxquelles ces derniers se confrontent. Le souci de conforter les revenus de la famille se manifeste souvent en premier, tandis que celui de ménager la vie familiale a tendance à apparaître plus tardivement. Du fait de l'organisation horaire qu'elle suppose, l'entrée des enfants à l'école est notamment susceptible de déclencher un tel revirement. Plus généralement, celui-ci

survient fréquemment vers la fin de la période observée de douze années, à un moment où nombre de pères, devenus trentenaires, souhaitent donner la priorité à un meilleur équilibre de vie. C'est typiquement le cas de Régis aujourd'hui. Il estime gagner à présent suffisamment sa vie en tant que responsable des ventes à l'échelle d'un département au sein de sa société, et vient avec son épouse de finir de rembourser un crédit immobilier. Il souhaite donc se stabiliser le plus longtemps possible dans son emploi actuel. Il faut dire que cet emploi lui permet d'organiser lui-même ses horaires de travail, ce qu'il perçoit comme un avantage considérable dans le contexte de son couple bi-actif. Sa femme partant très tôt travailler, il peut aisément s'occuper de ses deux enfants et remettre en ordre sa maison le matin.

Ainsi, nombreux sont les jeunes pères pour lesquels des considérations d'ordre familial ont des répercussions professionnelles. Ces effets, de nature et d'intensité diverses, dépendent de multiples paramètres liés à la situation objective et à la dynamique du couple auxquels ils appartiennent (revenus, antériorité des positions, projets de vie, produit des négociations...). Toutefois, cette problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale se pose en des termes autrement plus aigus pour la plupart des jeunes mères.

3. Maternité et début de carrière

Un premier indicateur de l'inégal impact de la naissance d'un enfant sur la vie professionnelle des pères et des mères réside dans la manière dont cette question de la conciliation des rôles parentaux et professionnels est abordée lors de nos entretiens. Alors qu'elle n'est évoquée par les hommes concernés qu'en réponse à une interrogation de l'enquêteur, elle émerge spontanément dans le récit des femmes. Cela témoigne de l'impossibilité de comprendre cette étape de leur parcours professionnel sans prendre en compte cette dimension.

Un second indicateur, d'ordre statistique, vient conforter le premier : 40 % des femmes connaissent un changement de leur situation professionnelle après la naissance d'un enfant (Pailhé et Solaz 2006). Cela donne à penser que les jeunes mères recherchent des situations d'emploi compatibles avec leur vie familiale et prennent des décisions souvent plus lourdes de conséquences que les pères.

Cependant, la survenue d'une maternité a des incidences qui ne sont pas systématiques et uniformes sur la vie professionnelle, mais dépendent de facteurs divers (type de profession, statut, niveau de diplôme, rang de naissance, vécu antérieur de l'emploi, situation du conjoint...). Parfois c'est lorsque la femme devient mère pour la première fois que la situation professionnelle évolue, parfois seulement lors de la naissance du deuxième ou du troisième enfant. Parfois ce sont d'autres éléments en lien avec le vécu au travail qui déclenchent des volontés de changement professionnel.

3.1. Quand la famille s'agrandit, quel impact sur la carrière professionnelle des femmes ?

Dans les quatre champs professionnels étudiés, très peu de femmes ont fait le choix de se retirer du marché du travail, à l'exception d'une employée du secteur HCR. Leur volonté est de poursuivre une activité professionnelle, malgré leur nouvelle responsabilité familiale. Si très peu se retirent ou songent à se retirer du marché du travail, les femmes enquêtées sont, en revanche, assez nombreuses à questionner leur fonctionnement d'un point de vue professionnel et à souhaiter réaménager leur rythme de travail lors de la naissance des enfants.

3.1.1. La naissance du premier enfant implique des réajustements professionnels...

L'arrivée d'un enfant est, en effet, un événement propice à la remise en question des habitudes professionnelles. Il s'agit alors de chercher un nouvel équilibre qui laisse plus de temps pour la vie personnelle. Depuis qu'elle a repris le travail, Carole, journaliste, s'impose de partir à 18 heures pour s'occuper de sa fille, alors qu'auparavant elle prolongeait couramment ses journées de travail jusqu'à 20 heures. Le fait d'être devenue maman a impliqué qu'elle devienne plus efficace dans son travail : ayant une journée de travail plus courte, elle se concentre sur l'essentiel, en évitant de se disperser ou de perdre du temps sur des choses annexes ou secondaires. Il apparaît que cette dimension de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle renvoie classiquement à des arbitrages et/ou des compromis entre investissement de soi dans le travail et préservation de l'espace nécessaire à la vie personnelle et familiale.

3.1.2. ...mais pas forcément dans tous les cas

Pour certaines femmes très investies dans leur travail, l'arrivée du premier enfant n'a pas forcément beaucoup modifié les choses : d'un commun accord, car leur situation professionnelle le leur permettait, c'est le conjoint qui a assumé la gestion et l'organisation de la vie familiale et domestique du ménage. C'est le cas de Maria, commerciale chez un grossiste en micro-informatique qui devait effectuer de longs trajets. Elle a pu compter sur son mari, actif lui-même mais moins contraint dans ses horaires, pour s'occuper de leur premier enfant. : « *Moi j'avais un salaire qui permettait de faire vivre la famille. [...] C'était mon mari qui travaillait à l'époque sur la région, c'était assez facile pour lui, c'était lui qui s'occupait du bébé plutôt que moi.* » Autre exemple, celui de Samia, très impliquée dans son emploi de manager dans une chaîne de restauration rapide, qui s'est très peu arrêtée lors de la naissance de son premier enfant, car son mari pouvait s'en occuper.

Ce n'est donc pas toujours à la naissance du premier enfant que la vie professionnelle des femmes se modifie. La manière dont elles s'organisent avec leur conjoint – le plus souvent actif lui-même – ou avec leur famille, en particulier leurs parents ou beaux-parents, est susceptible de favoriser des arrangements compatibles avec leurs exigences professionnelles. C'est en fait plus souvent lors des naissances ultérieures que les problèmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale se font sentir. La gestion de plusieurs enfants est, objectivement, plus lourde et paraît plus difficile à confier à un parent.

La volonté de faire passer sa vie familiale avant sa vie professionnelle à partir du deuxième enfant traduit aussi un sentiment plus subjectif de culpabilité et une volonté de réparation. Virginie confie ainsi que « *ça ne m'a pas fait du tout ça pour ma première, ça ne m'est même pas venu à l'esprit une seconde. Et puis je ne sais pas, la deuxième, je ne sais pas, on est ému. Le temps passe, on se dit que c'est du temps qu'on ne passe pas avec nos enfants, que c'est irrattrapable, irrécupérable* ». De même pour Maria : « *Je n'avais pas vu passer les premières années de mon fils, je ne voulais pas revivre cela avec ma fille* ». Les priorités tendent alors à changer. « *Je suis arrivée à une période de la vie, où la priorité, c'est la situation familiale. [...] J'ai deux très jeunes enfants. Donc là, c'est le début. Et je trouve que tout bascule et que l'on prend énormément de recul par rapport à plein de choses. Toute la priorité se recentre spontanément* », indique par exemple Dominique, commerciale également, qui venait d'avoir son deuxième enfant lors de l'entretien.

3.2. Le rapport à la maternité est souvent lié au rapport au travail

3.2.1. Une occasion de prendre du recul sur sa vie professionnelle

La naissance d'un enfant suscite souvent chez la jeune mère une réflexion sur sa situation et ses projets professionnels. Le congé de maternité donne du recul et permet un jugement distancié. Certaines femmes réalisent à cette occasion qu'elles n'ont plus envie de s'investir autant qu'auparavant dans leur emploi ou que leur environnement de travail ne les satisfait pas vraiment. Par exemple, Sonia n'a longtemps connu que des emplois précaires (serveuse dans des bars ou restaurants, missions d'intérim dans l'industrie ou la logistique) avant de se stabiliser en CDI comme ouvrière d'usine. Longtemps espéré, cet emploi s'est révélé toutefois peu satisfaisant à l'usage (relations tendues entre hommes et femmes, problèmes de santé, etc.). À l'occasion du recul que lui procure son congé de maternité, Sonia prend conscience qu'elle n'a aucune envie d'y retourner et qu'elle préférerait retrouver un emploi de serveuse dans la restauration.

Quant à Fleur, graphiste spécialisée dans le vin, elle a opté pour le statut d'indépendante après la naissance de son second enfant : « *Je ne voulais plus du tout y retourner parce que l'ambiance s'était dégradée. Ma chef de projet avec qui je m'entendais bien avait démissionné. [...] Du coup, j'ai pris mon congé parental total* » (soit pendant 2 ans). Ce n'est qu'au moment de reprendre le travail qu'elle a changé de statut. En tant qu'indépendante, elle travaille à temps partiel et dispose de beaucoup plus de souplesse pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

3.2.2. Une occasion d'envisager un projet de changement professionnel

La naissance des enfants peut donc parfois produire des effets importants : changement de statut, de salariée à indépendante, ou plus radicalement encore, volonté de se reconverter. Il n'est pas rare que la jeune mère en quête de changement professionnel se tourne alors vers un métier du domaine social ou éducatif, avec un double objectif : accroître l'intérêt du travail et la disponibilité pour les enfants. Plusieurs vocations tardives ont ainsi été observées chez des mères de plusieurs enfants travaillant préalablement dans l'hôtellerie-restauration, comme commerciales ou cadres RH. Maria fait partie de ces femmes, puisqu'après une période passée à mi-temps, elle a le projet de se reconverter dans l'enseignement, en qualité de professeure des écoles. Quant à Samia, manager dans la restauration rapide, elle envisageait, au moment de l'entretien, une reconversion professionnelle pour devenir aide-soignante ou aide-puéricultrice.

Pour certaines femmes, parmi les plus diplômées, qui ont eu des enfants vers la trentaine et qui avaient auparavant fait leurs preuves sur le plan professionnel, l'arrivée des enfants coïncide aussi parfois avec le moment où elles ne cherchent plus coûte que coûte à avancer dans leur carrière. C'est en particulier le cas de deux d'entre elles, Maria et Carole, qui ont chacune connu une progression de carrière très enviable et qui, les enfants arrivant, ont souhaité « lever le pied » professionnellement : d'une part, elles ont prouvé qu'elles étaient largement à la hauteur non seulement à leur entourage professionnel, mais à elles-mêmes également et, d'autre part, elles souhaitent s'épanouir dans un emploi ou un statut qui leur permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Finalement, s'il est indéniable que la constitution de la famille produit des effets sur la suite du parcours professionnel aussi bien pour les hommes que pour les femmes, force est de constater l'asymétrie des situations et des conséquences qui en découlent. Autant les hommes sont plus dans une logique de progression de carrière afin d'accroître les revenus du ménage, autant les femmes sont davantage dans une optique de conciliation de leurs vies professionnelles et familiales, avec toute une palette de solutions, comme nous venons de le décrire. Cette asymétrie de situations est à son extrême dans le cas d'Angélique, serveuse de restaurant, qui, après avoir longtemps fait vivre le ménage⁴, enchaîne les congés parentaux pour ses deux premiers enfants, puis suit son mari dans une mobilité géographique professionnelle. Après la naissance de leur troisième enfant, son mari quitte le domicile conjugal, la laissant totalement démunie. Si cet exemple est exceptionnel, il n'en illustre pas moins la prise de risque liée à l'arrivée des enfants et à l'impact de la constitution de la famille sur le parcours professionnel, prise de risque qui semble plus importante pour les femmes, que pour les hommes, car d'une ampleur différente.

Conclusion

Dans les quatre segments professionnels étudiés, il faut clairement distinguer deux périodes quant à l'impact de la vie de couple sur les débuts de carrière professionnelle des individus. Jusqu'à l'arrivée des enfants, la répartition de l'investissement entre vie professionnelle et fonctions domestiques est généralement assez équitable au sein des couples, certains s'efforçant même d'appliquer systématiquement un principe d'égalité. Hommes et femmes tiennent compte de la situation du conjoint dans leurs propres choix professionnels et visent à optimiser la qualité de la vie conjugale, sans que soit décelable une quelconque logique de subordination.

La naissance des enfants vient changer la donne. Générateur d'investissement affectif, consommateur de temps et d'argent, cet événement influe sur les comportements des individus vis-à-vis du travail. Très divers dans son intensité, cet effet peut aller d'une implication accrue dans le travail à un désengagement relatif, sans toutefois induire un retrait pur et simple de la vie professionnelle. Plusieurs configurations sont observables au sein du couple : relative spécialisation des rôles professionnels et familiaux, maintien d'un partage équitable ou « externalisation » en direction des parents, d'une crèche ou d'une assistante maternelle. Néanmoins, un « effet de genre » se fait sentir, parfois dès la première naissance mais plus nettement encore avec la ou les suivantes. En effet, ce sont les femmes qui prennent les décisions les plus lourdes de conséquences pour leur carrière : réductions d'horaires, ré-interrogation de leur rapport au travail... Résultant le plus souvent d'accords conjugaux librement discutés et consentis, cette asymétrie interroge quant à la réalité du dépassement du modèle familial de polarisation des rôles conjugaux dans les dynamiques conjugales modernes. Mais ne faut-il pas questionner aussi les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises ? Continuent-elles à traiter inégalement les sexes en termes de

⁴ Son mari était encore en formation.

rémunération et d'avancement dès le début de carrière, ou s'agit-il d'une anticipation du prévisible « plafond de verre » qui pénalise les femmes en milieu de vie professionnelle (Laufer et Fouquet 1998) ? Toujours est-il que le choix de nombre de couples de privilégier la carrière du mari, pour apparaître rationnel dans le contexte actuel de la GRH, risque fort d'entretenir un cercle vicieux en confortant au plan professionnel des traitements inégalitaires dont il est bien difficile de démêler la cause et l'effet...

Bibliographie

Dupray A., Cadet J.-P., Diederichs-Diop L., Guitton C., Legay A. et Monchatre S. (2007), *Douze ans de vie active et quelles carrières ? Approche comparative des parcours professionnels dans quatre familles d'emplois*, Céreq, Relief, à paraître.

Laufer J. et Fouquet A. (1998), « Les femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là », *Revue française de gestion*, n° 119.

Menger P.-M. (1997), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.

Paihlé A. et Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population & Sociétés*, n° 426, septembre.

Formation professionnelle continue : quelle deuxième chance ?

Une typologie des parcours de formation continue à partir d'une analyse exploratoire de l'enquête Formation-qualification professionnelle (FQP) 2003

Johanna E. Durand^{*}

Au cours des trente dernières années, les effets de la formation continue n'ont cessé de s'amoinrir, et ceci qu'il s'agisse des effets sur le salaire (Fougère *et alii* 2001 ; Goux et Maurin 1997), sur le poste, la classification ou le travail (Crocquey 1995). Plus spécifiquement, en ce qui concerne les promotions professionnelles ascendantes et les changements de catégories sociales et leurs évolutions, Dubar et Podevin (1990) ou encore Méhaut (1996) parlent d'un effondrement des effets de la formation professionnelle continue (FPC). D'un autre côté, d'autres auteurs (Dupray et Hanchane 2001 ; Dupray 2002, 2005) ont, quant à eux, noté que la FPC a des effets positifs sur la mobilité ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise.

La littérature sur la formation professionnelle continue en France analyse le plus souvent celle-ci à travers ses effets en termes de rentabilité salariale et de promotion professionnelle. De plus, elle s'articule spécifiquement sur les mobilités professionnelles (surtout sur les mobilités internes à l'entreprise) et ne traite que peu des transitions professionnelles¹.

Ainsi, nous analysons le rôle de la FPC dans les inflexions positives ou négatives de trajectoires professionnelles individuelles. On examine, d'un côté, comment la FPC permet d'engendrer des transitions positives et de l'autre, en quoi elle atténue l'ampleur de basculements négatifs. Dans une problématique de structuration du marché du travail, l'articulation entre temporalité de la formation continue et trajectoires professionnelles est au cœur de notre problématique.

L'objet de cet article est la construction d'une typologie de parcours de formation continue. C'est une analyse exploratoire qui s'inscrit dans une analyse plus globale des liens entre trajectoires de formations continues et trajectoires professionnelles. Avec ces trajectoires de formations, l'objectif sera de les articuler avec des trajectoires professionnelles. Nous étudions des trajectoires de formations car c'est la récurrence du passage en formation continue qui en valorise les effets (Béret et Dupray 1998a). Nous ne regardons pas la formation continue comme un simple passage par un dispositif dont nous mesurerions l'effet mais c'est l'ensemble des passages en formation continue que nous mettons en correspondance avec des trajectoires professionnelles.

^{*} Johanna E. Durand, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)-UMR 6123 (CNRS-Université de la Méditerranée), 35 avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence, johanna.durand@univmed.fr

¹ Dans la littérature française sur les effets de la formation continue, les **mobilités professionnelles** sont généralement entendues comme les mobilités dans l'emploi. Germe, Montchatre et Pottier (2003) expliquent que la mobilité professionnelle se traduit « par des changements d'emploi, d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle des individus ». Ce sont des changements de situations professionnelles sur le marché du travail. D'ailleurs, la littérature s'articule surtout autour des mobilités internes à l'entreprise. Une **transition professionnelle** peut se faire au sein du marché du travail (entre par exemple travail à temps complet et temps partiel, travail salarié et non salarié) mais aussi entre le travail et le chômage, entre l'emploi et le système de formation (initiale ou continue), entre l'emploi et des activités non marchandes utiles socialement (Gazier 2003).

1. La formation professionnelle continue dans FQP 2003

1.1. L'enquête et le public étudié

FQP 2003 (Formation-qualification professionnelle) est la sixième version d'une enquête réalisée par l'INSEE et initiée en 1964. Entre mars et juillet 2003, 40 000 individus âgés de 18 à 65 ans ont été interrogés. Plus de 1 500 variables permettent de caractériser les individus. Environ 53 % des personnes interrogées sont des femmes. 15 % de l'échantillon a moins de 26 ans (entre 18 et 26). 30 % de l'échantillon a plus de 50 ans.

L'enquête FQP2003 est particulièrement pertinente car elle met l'accent sur les transitions professionnelles et la formation continue. La possibilité de dater la formation continue dans le calendrier professionnel sur 5 ans et de construire des trajectoires de formation continue longue (de plus de 30 h) est un atout majeur et constitue un apport important.

Encadré 1 LA POPULATION D'ÉTUDE

La base de données contient 39 285 individus et 1 576 variables. En 2003, 65,3 % exerce une profession au moment de l'enquête, 7,55 % sont chômeurs, 7,19 % sont des étudiants (ou élèves ou en formation, en stage non rémunéré), 7,87 % sont retraité(e)s (ancien(ne)s salarié(e)s ou préretraité(e)s), 0,83 % sont retiré(e)s des affaires (ancien(ne) agriculteur(rice), ancien(ne) artisan(e), ancien(ne) commerçant(e)), 7,83 % sont au foyer (y compris congé parental), 3,1 % sont des autres inactifs (y compris les personnes ne touchant qu'une pension de réversion et les personnes invalides)

Nous supprimons de notre échantillon, ceux qui sont en études initiales en 2003 (6,9 %) et ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis moins de trois ans (inclus) (4,13 %). Donc nous enlevons 11,7 % de la population (6,9 % + les trajectoires de primo-insertion sur la période 1998-2003).

Notre étude des trajectoires de formation et des trajectoires professionnelles porte sur la période 1998-2003. Nous enlevons donc les individus qui sont en primo-insertion spécifiquement sur cette période. Cependant, nous gardons les trajectoires des autres individus dans leur ensemble (y compris leurs trois premières années de vie active). Donc nous enlevons les trajectoires où nous avons seulement les 3 premières années de « vie active », mais nous gardons les autres trajectoires dans leur ensemble...

Comme pour les publics « jeunes » nous supprimons de la base de données les individus partis à la retraite avant 1998 (inclus). 7,3 % de l'échantillon sont des inactifs, en inactivité depuis au moins 1998 inclus ; environ 50 % des inactifs le sont depuis 1998 inclus (soit environ 2 870 personnes).

Les publics du type « jeunes » ou « seniors » correspondent à des problématiques différentes de la nôtre car ils concernent des moments de vie particuliers. Les jeunes sont en insertion professionnelle et de nombreux travaux leurs sont déjà consacrés. De plus, l'étude des seniors pose des problèmes annexes (accès préretraite, problème de financement des retraites...). C'est pourquoi nous supprimons aussi de la base les retraité(e)s et les retiré(e)s des affaires depuis au moins le début de notre période d'étude.

Si l'insertion professionnelle est définie comme « le processus par lequel des individus, n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi », la primo-insertion est le premier emploi trouvé après la fin des études initiales. « La durée dans laquelle ce processus se déploie fait débat. Depuis l'origine, l'observation oscille entre trois et cinq ans, allant dans certains cas jusqu'à neuf années. Une certaine stabilisation des trajectoires est atteinte au cours des trois premières années qui suivent la sortie du système éducatif (Viney 1983 ; Hillau 1995 ; Eckert 2000), alors que les mobilités ultérieures sont beaucoup plus lentes à se produire ».

* Vernières M. (dir.), (1997), *L'insertion professionnelle : analyses et débats*, Paris, Economica, p. 3.

** Mansuy M. et Grelet Y. (2003), *L'entrée sur le marché du travail. Un système d'observation et des analyses en évolution*, Marseille, Céreq, Documents, n° 171, série Séminaires, pp. 463-477.

Ainsi, nous travaillons sur l'ensemble de la population (salariée ou non salariée, du privé ou du public...) qui ont terminé leurs études initiales (avant ou en 1999 inclus) ou qui sont en reprise d'étude, et qui ne sont pas inactifs ou qui le sont depuis moins de 5 ans (depuis 1998 exclu). Nous comptons 29 946 individus parmi lesquels 49,3 % de femmes et 50,7 % d'hommes.

Situation professionnelle	1998 (en %)	2003 (en %)
Exerce une profession	85,6	81
Chômeur	5	8,9
Étudiant	4,6	0,6
inactif	4,7	9,5
Total	100 %	100 % (29 946)

Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	Effectif	% de la population
Aucun diplôme	5 715	19,3*
CEP, BEPC seul	5 201	17,5
CAP, BEP ou diplôme équivalent	7 866	26,5
Baccalauréat ou brevet professionnel ou diplôme équivalent	4 564	15,4
Baccalauréat + 2 ans	2 994	10,1
Diplôme supérieur	3 338	11,2
Total	29 678 (perte = 268)	100 %

* Le chiffre de 19,3% de « sans diplôme » peut paraître important. Parmi les « non-diplômés » (soit 5 715 personnes), 31 % sont allés en primaire et n'ont pas eu le CEP, 63 % sont rentrés en secondaire 1^{er} cycle sans CEP (certificat d'étude primaire) ni DFEO (diplôme de fin d'étude obligatoire), 4,4 % ont suivi le secondaire 2nd cycle toujours sans diplôme et les autres n'ont pas de formation initiale dans le primaire ou le secondaire. Parmi eux, 56 % sont des hommes, 80 % sont nés en France, et presque 70 % ont moins de 40 ans. Il est important de noter que malgré l'absence de diplôme presque 45 % parmi eux ont suivi un enseignement technique court, 2 % un enseignement technique long et 2,5 % un enseignement adapté (soit au total près de 50 % d'entre eux ont suivi un soit un enseignement technique court, long ou un enseignement adapté).

35 % de l'échantillon a au moins le baccalauréat. 39 % n'a que le BEPC seul au mieux. Pour 50 % de l'échantillon le plus haut niveau d'études initiales est le CAP, BEP seul. 53 % de l'échantillon a trouvé son premier emploi après la fin des études initiales en moins de 6 mois. 84 % ont trouvé leur premier emploi moins de trois ans après la fin des études initiales.

1.2. Une description de la formation continue

1.2.1. Une définition de la formation continue

Pour un calendrier de la formation continue, FQP2003 différencie 3 types de formation continue et une catégorie annexe :

- En entreprise
- En alternance
- De plus de 30 heures
- Autres formations

La formation en entreprise est la formation financée totalement ou partiellement par l'employeur. Elle peut être ou non organisée par l'employeur. La formation en alternance, comme par exemple l'apprentissage n'est pas prise en compte ici. De plus, il était rappelé aux enquêtés que « *le but des formations est d'apprendre dans un cadre organisé et structuré. Une réunion de travail ne peut pas être considérée comme une formation.* »

Les formations de plus de 30 h sont toutes les formations, quel que soit le financeur, qui ont duré au moins une semaine (une semaine = 30h) : il s'agit des formations en situation de travail, des formations en alternance (comprenant des périodes en entreprise et en centre de formation), des stages, cours de formation, séminaires et conférences et de l'autoformation (sur Internet, CD-ROM) effectués dans le cadre

de l'entreprise, d'un congé individuel de formation, pendant une période de chômage ou à l'occasion d'une reprise d'étude.

La formation en alternance est la formation du type contrat de qualification ou d'apprentissage. La formation en alternance ne concerne que 1,1 % de la population.

La modalité « autre formation » correspond à la question « si vous n'avez pas suivi de formation en entreprise, pas de formation longue et pas de formation en alternance, avez vous suivi une autre formation, quelle qu'elle soit ? ». Cette modalité « autre formation » n'étant pas plus détaillée nous ne la comptabiliserons pas dans la typologie de formation.

Nous avons des informations sur la durée et la temporalité de toutes les formations de plus de trente heures suivies pendant les 5 dernières années, ce qui permet de construire des trajectoires de formations longues ; mais seule la formation longue la plus ancienne, la formation en entreprise la plus récente et la formation en alternance la plus ancienne sont détaillées (*i.e.* en termes de financeur, type de formation, certification – s'il y a eu un diplôme à l'issue de la formation, spécialité).

1.2.2. Quel taux d'accès à la FPC ?

14 300 individus de notre population déclarent avoir suivi au moins une formation (parmi les 4 définitions de formations) soit 47,8 %. Si l'on ne comptabilise pas les formations du type « autre formation », **40,8 %** de la population a décrit² au moins une formation (soit 12 195 personnes). 8 034 individus, soit 26,8 % de la population, ont suivi au moins une formation longue. Parmi les individus qui ont eu accès à la formation, les formations ont surtout lieu entre 30 et 50 ans. 35 ans semble être le point de basculement entre la progression de l'accès à la FPC et le déclin de l'accès à la FPC.

	Effectifs	Pourcentage de la population globale	Dont pourcentage de femmes	Pourcentage des personnes ayant eu de la formation
Avoir suivi au moins une formation en entreprise	10 251	35,4 %	47,3 %	83,3 %
Avoir suivi au moins une formation longue	4 759 +3 275 (1 seule formation longue et c'est celle en entreprise)	16 % +11,1 % (1 seule formation longue et c'est celle en entreprise)	48,5 %	39 % + 25,5 %
Avoir suivi au moins une formation en alternance	263	1,2 %	52 %	2,9 %
Avoir suivi au moins une autre formation	1 914	11,2 %	50 %	100 %

Lecture : parmi la population globale, 35,4 % a reçu au moins une formation en entreprise dont 47,3 % de femmes. Parmi les individus ayant reçu de la formation continue, 83,3 % ont reçu de la formation en entreprise.

Nous comparons notre taux d'accès à la FPC avec celui de FQP1993. Dans FQP1993, 42,9 % des individus ont reçu au moins une formation durant leur vie active. Ainsi, 57,1 % de l'échantillon n'ont pas eu de formation durant leur vie active (Béret et Dupray 1998b). Le nombre moyen de FPC durant la vie active est de 1,61 dans FQP1993. Dans FQP2003, le nombre moyen de formation pour la population globale est de 0,58. Parmi les individus qui ont reçu de la formation, le nombre moyen de formations est de 1,43 (1,5 avec « autre formation »). Sur les 5 ans, parmi les individus qui ont eu de la formation, la durée moyenne d'une formation est de 256h (42,7 jours soit un peu plus de deux mois).

Ainsi, dans FQP1993, 42,9 % des individus ont reçu au moins une FPC durant leur vie active alors que dans FQP2003, 41 % de la population a reçu au moins une FPC sur les 5 ans.

² Nous travaillons ici sur le nombre de formations suivies décrites et non plus sur une variable déclarée (combien de formations avez-vous suivies depuis 5 ans ?).

2. Typologie des parcours de formation continue

2.1. Construction des trajectoires et méthodologie de la typologie

Les trajectoires de formation correspondent à un agrégat d'individus qui ont les mêmes caractéristiques concernant la formation continue (en termes de temporalité et de contenu de la formation)³.

Dans un premier temps, nous catégorisons les différents types de trajectoires de formation continue. Ensuite, nous déterminons les types d'individus sur ces trajectoires (en termes de caractéristiques individuelles). Pour cela nous avons mis en œuvre une analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification mixte afin d'obtenir une vue d'ensemble de notre population. L'ACM est une méthode d'analyse factorielle qui permet de mettre en évidence des types d'individus ayant des profils semblables quant aux attributs choisis pour les décrire. Ensuite la méthode de classification permet de regrouper les individus en un nombre restreint de classes homogènes, ceci à partir des axes factoriels pris comme résumé de l'information contenue dans les variables (Valette 2007).

Pour construire une typologie des parcours de formation, nous avons créé ou utilisé des indicateurs sur la formation continue. Ces indicateurs peuvent être des variables simples ou des variables composites. Il y a des indicateurs de temporalité et des indicateurs de « contenu » de la formation. Nous avons ainsi déterminé les variables clés sur les trajectoires de formation continue.

2.2. Des indicateurs de temporalité et de nature de la formation continue

Nous avons ainsi déterminé les variables actives sur les trajectoires de formation continue :

1. Nombre moyen de formations : le nombre moyen de formations sur la population est de 0,58 formation en moyenne par individu sur 5 ans.

2. Nombre moyen de formations longues : le nombre moyen de formations longues sur la population est de 0,41 formation longue en moyenne par individu sur 5 ans.

3. Positionnement de la FPC sur les 5 ans : un indicateur de densité qui nous permet de voir si la formation a plutôt eu lieu en début ou en fin de période. Notre étude porte sur 5 ans (1998 à 2003). Les individus ont été interrogés entre mars et juillet 2003 sur les 60 derniers mois de leur vie. Nous avons donc 65 mois d'étude. Nous avons divisé les 5 ans en 5 périodes. La première période correspond à mars 98 jusqu'à juillet 99 (16 mois). Les 4 périodes suivantes sont de 12 mois. Afin de positionner la FPC sur les 5 ans (savoir si elle a eu lieu en début ou en fin de période), on appelle ici :

- début de période, les 1^{ère} et 2^e périodes soit mars 1998 à juillet 2000,
- milieu de période, la 3^e période soit juillet 2000 à juillet 2001,
- fin de période, les 4^e et 5^e périodes soit juillet 2001 à juillet 2003.

4. Nombre de formations suivies : un indicateur de récurrence de passage par la FPC.

5. Durée moyenne pour une formation : sur les 5 ans, parmi les individus qui ont eu de la formation, la durée moyenne de formation est de 256 h (42,7 jours soit un peu plus de deux mois).

6. Type de la formation longue la plus ancienne :

- formation qui comporte une alternance de périodes pratiques en entreprise et en centre de formation
- stage, cours de formation,
- séminaires, conférences
- formation en situation de travail
- autoformation (y compris formation à distance, cours par correspondance, apprentissage suivi par CD-ROM ou méthode)
- « réponse manquante » si pas de formation longue

7. Type de la formation en entreprise la plus récente : stages, cours de formation ou séminaires

- en situation de travail
- en autoformation
- « réponse manquante » si pas de formation en entreprise

³ Ces individus ont aussi des caractéristiques communes en ce qui concerne l'accès à la formation. Nous avons alors repéré les caractéristiques individuelles des individus sur ces trajectoires afin de saisir qui accède à la formation continue.

Encadré 2

QUELQUES VARIABLES ILLUSTRATIVES

Les variables illustratives, qualitatives et continues, permettent ensuite de caractériser les individus sur ces trajectoires. On peut citer entre autre : le sexe, l'état matrimonial, l'âge et le salaire en 2002 (en euros), la spécialité de la formation en alternance la plus ancienne, la spécialité de la formation en entreprise la plus récente, le diplôme obtenu lors de la formation en entreprise la plus récente (certification), le diplôme obtenu lors de la formation longue la plus ancienne (certification), le financeur de la formation longue la plus ancienne, le nombre de formations suivies sur les 5 ans déclarées par les individus, ou encore la durée annuelle moyenne de formations sur les 5 ans pour un individu, le nombre de formations longues suivies, la durée moyenne d'une formation pour un individu sur 5 ans...

2.3. Identification des trajectoires de formation continue

L'analyse des correspondances multiples a fait ressortir 3 et 7 classes. Ce sont deux niveaux de coupure de la même analyse. La typologie en trois classes ne sera pas détaillée ici (cf. annexe pour une identification des trois trajectoires de formations). La première classe regroupe les individus qui n'ont pas suivi de formation, la seconde ceux qui ont suivi plusieurs formations avec une durée moyenne très supérieure à la moyenne et enfin la troisième catégorie regroupe les individus qui ont suivi une formation durant les 5 dernières années. Nous nous intéressons alors à la typologie en 7 classes qui permet de mieux détailler les différents parcours de formation (voir tableau).

- **Classe 1 (sans formation) :** 59,2 % de la population est sans formation. La totalité des individus de cette classe n'a pas suivi de formation sur les 5 dernières années. 75 % des non-diplômés sont dans cette classe. Les caractéristiques de ces individus sont les mêmes que celles des individus de la classe 1 de la typologie en trois classes (annexe 1).

- **Classe 2 (formations récurrentes longues) :** 7,3 % de la population a suivi **beaucoup de formations** (2,3 formations que la moyenne de la population). Ce sont surtout des **formations longues**. Le nombre moyen de formations longues dans ce groupe est de 2,53 (la moyenne de la population étant de 0,41). 43 % ont eu des formations qui duraient en moyenne 2 semaines. 86 % de ce groupe a suivi des formations qui duraient en moyenne plus de trente heures. Les individus ont tous suivi au moins deux formations. 40 % en ont suivi au moins trois.

Si on étudie **la formation longue la plus ancienne** qu'ils aient suivie, on constate qu'il s'agit surtout d'alternance de périodes pratiques en entreprise et en centre de formation (18 %) et de stages ou cours de formation (66 %). 24 % de ceux qui ont eu un diplôme à la fin de leur formation longue la plus ancienne sont dans cette classe. 84 % **n'ont pas passé de diplôme** dans le cadre de leur formation longue et 94 % dans le cadre de leur formation entreprise. Il y a **54,3 % d'hommes** dans cette classe. Le salaire redressé de 2002 de ces individus est nettement supérieur à la moyenne (23 100 euros en moyenne au lieu de 19 700 euros). Ils sont un peu plus jeunes (**39,9 ans**) que la moyenne qui est presque à 43 ans. On peut noter enfin que seulement **3 % des non-diplômés** sont dans cette classe.

- **Classe 3 (1 formation en entreprise) :** 5,2 % de la population ont suivi en moyenne **1,07 formation** surtout en **fin de période** (4^e et 5^e période). Ce sont des **formations plutôt courtes**. Elles ont duré entre 18 et 30 h soit moins d'une semaine. Ce sont particulièrement des **formations en entreprise** de type **stages, cours de formation ou séminaires** (67 %) et du type formations en situation de travail (31 %).

13 % des formations ont porté sur l'informatique, le traitement de l'information, réseaux de transmission des données. 9 % sur gestion et comptabilité, 7 % sur la santé, 7 % sur la sécurité des biens et des personnes, police et surveillance (y compris hygiène et sécurité). Le salaire moyen redressé de 2002 de ces individus est supérieur à la moyenne (23 000 euros au lieu de 19 700 euros).

La différence entre la classe 3 et la classe 4 se fait sur la durée moyenne pour une formation. La classe 3 est caractérisée par le fait que 100 % des individus de cette classe ont suivi des formations qui duraient en moyenne entre 18 et 30 h. Pour la classe 4, la durée moyenne d'une formation est inférieure à 18 h pour la totalité de ses individus. **Les classes 3 et 4 seront regroupées par la suite.**

	Effectif de la classe (poids de la classe dans la population)	Positionnement de la FPC sur les 5 ans	Nombre moyen de formations (0,58)	Nombre moyen de formations longues (0,41)	Nombre de formations suivies	Durée moyenne pour une formation	Type de la formation longue la plus ancienne	Type de la formation en entreprise la plus récente
Classe 1 : sans formation	17 714 (59,2 %)							
Classe 2	2 197 (7,3 %)	85,5 % partout 10 % à la fin 5 % au début	2,88	2,53	60 % deux FPC 40 % trois ou+ FPC	43 % plus de 90 h 43 % entre 30 et 90 h 13 % entre 18 et 30 h 1 % moins de 18 h	18 % alternance de périodes 66 % stages ou cours de formation	69,1 % stages, cours de formation ou séminaires 12,1 % en situation de travail 18 % sans réponse
Classe 3	1 561 (5,2 %)	74 % fin 26 % début	1,07	0,08	93,5 % une FPC 0,3 % trois FPC	100 % entre 18 et 30 h	93 % pas de réponse 4,2 % stages ou cours de formation 1,2 % en situation de travail 0,8 % alternance de périodes	2 % sans réponse 67 % stages, cours de formation ou séminaires 31 % en situation de travail
Classe 4	2 271 (7,6 %)	85 % fin 15 % début	1,01	0,01	99,4 % une FPC 0,5 % deux FPC 0,1 % trois FPC	100 % moins de 18h	99,2 % pas de réponse 0,5 % stages ou cours de formation 0,3 % en situation de travail	1 % sans réponse 66,5 % stages, cours de formation ou séminaires 32,3 % en situation de travail
Classe 5	1 544 (5,2 %)	50 % fin 30 % début 18 % partout	1,51	1,43	2 % sans formation 69 % une FPC 18 % deux FPC 10 % trois FPC	41,7 % plus de 90 h 51 % entre 30 et 90 h 4,4 % entre 18 et 30 h 0,3 % moins de 18 h 2,6 % = 0	0,3 % alternance de périodes 0,1 % stages ou cours de formation 95 % en situation de travail	13 % sans réponse 2,1 % stages, cours de formation ou séminaires 84,1 % en situation de travail
Classe 6	1 379 (4,6 %)	100 % milieu	1,03	0,66	97 % une FPC 3 % deux FPC	38 % plus de 90 h 26 % entre 30 et 90 h 18,2 % entre 18 et 30 h 17,8 % moins de 18 h	37 % pas de réponse 34,3 % alternance de périodes 16,5 % en situation de travail	21 % sans réponse 55 % stages, cours de formation ou séminaires 24 % en situation de travail
Classe 7	3 280 (11 %)	42 % début 58 % fin	1,05	1,01	95 % une FPC 4,5 % deux FPC 0,5 % trois FPC	58,4 % plus de 90 h 41,3 % entre 30 et 90 h	3 % pas de réponse 74,3 % alternance de périodes 18 % stages ou cours de formation	37 % sans réponse 62 % stages, cours de formation ou séminaires 0,5 % en situation de travail

• **Classe 4 (1 formation courte en entreprise) :** 7,6 % de la population a suivi en moyenne **une formation** d'une **durée courte** (moins de 18 h soit 3 jours) spécialement en fin de période. Ce sont pour 66,5 % des **stages, cours de formation ou séminaires** et pour 32,3 % des formations en situation de travail en entreprise. 13,2 % des formations ont porté sur l'informatique, le traitement de l'information, réseaux de transmission

des données, 11 % sur la sécurité des biens et des personnes, police et surveillance (y compris hygiène et sécurité) (d'ailleurs, 33 % des individus qui ont suivi une formation sur cette spécialité sont dans ce groupe), 10 % sur la gestion et comptabilité et 2 % sur la santé. Le salaire redressé de 2002 de ces individus est égal en moyenne à 22 455 euros.

Classe 5 (1 formation longue en situation de travail) : 5,2 % de la population a reçu en moyenne 1,5 formations (70 % a reçu une formation, presque 20 % en a suivi 2) avec en moyenne **1,43 formations longues**. Ce groupe est donc surtout composé d'individus qui ont suivi **une formation longue**. Environ 93 % ont suivi une formation qui durait en moyenne plus de trente heures (dont 42 % plus de 90 h). Ces formations sont surtout des **formations en situation de travail** (95 % des formations ont été en situation de travail ; 84 % ont été en situation de travail spécifiquement en entreprise donc financée par l'employeur). 9 % des formations longues ont porté sur l'informatique, le traitement de l'information, réseaux de transmission des données. Le salaire redressé de 2002 de ces individus est le plus élevé de la population (en moyenne 23 256 euros) et on constate qu'il y a 55 % d'hommes dans cette classe. 91 % exercent une profession en 2003. La moyenne d'âge est de 40,1 ans.

Classe 6 (1 formation : classe hybride où 100 % des individus ont suivi de la formation en milieu de période) : 4,6 % des individus ont eu en moyenne **une formation** (c'est le cas pour 97 % de ce groupe) en milieu de période (entre juillet 2000 et juillet 2001). Ils ont suivi un peu plus de formations longues que la moyenne de la population (0,66 formation longue contre 0,41 en moyenne). Les individus ont des **durées moyennes pour une formation assez différentes** puisque 38 % a reçu une formation qui durait plus de 90 h et environ 18 % une formation qui durait moins de 18 h.

37 % n'a pas eu de formation longue. Parmi ceux qui en ont eu, **34,3 % ont eu de l'alternance** de périodes pratiques en entreprise et en centre de formation. Quand la formation est en entreprise, dans 55 % des cas c'est des stages, des cours de formation ou des séminaires. Les formations ont surtout porté sur l'informatique, le traitement de l'information, réseaux de transmission des données. Il faut noter que 40 % de cette classe a au moins le bac.

• **Classe 7 (1 formation longue en alternance) :** 11 % de la population a suivi en moyenne 1,05 formation avec en moyenne 1 formation longue. Pour 58,4 %, la **durée moyenne d'une formation est supérieure à 90 h**. Plus de 99 % ont eu une formation de plus de trente heures. **37 % de l'échantillon n'a pas de formation en entreprise**. 62 % de ceux, qui en ont suivi, ont eu une formation du type stage, cours de formation ou séminaires. Parmi ceux qui ont suivi de la formation longue, 74,3 % ont suivi de **l'alternance** de périodes pratiques en entreprise et en centre de formation. 45 % des individus qui ont passé un diplôme à la fin de leur formation longue sont dans ce groupe. Ils représentent 14 % de ce groupe. De même, 7 % ont passé un diplôme à la fin de leur formation en entreprise la plus récente. 60 % de cette classe a au moins le bac. Ils sont les plus jeunes de la population avec un âge moyen de 39,77 ans. On peut noter enfin que 12,2 % de cette classe sont des chômeurs en 2003 (15 % des chômeurs sont dans cette classe).

Conclusion

Nous avons construit une typologie des parcours de formation en 7 classes :

- Classe 1 : sans formation
- Classe 2 : formations longues récurrentes
- Classe 3 : 1 formation courte en entreprise
- Classe 4 : 1 formation très courte en entreprise
- Classe 5 : 1 formation longue en situation de travail
- Classe 6 : classe hybride de 1 formation
- Classe 7 : 1 formation longue en alternance

Ainsi, à partir des 6 trajectoires de formations (classe 3 et 4 regroupées), nous constatons que les classes 2 et 5 correspondent aux classes où le salaire en 2002 est le plus élevé. Ils sont plus jeunes que la moyenne. Elles correspondent aussi aux classes où il y a le plus d'hommes, le plus de formations et le plus de formations longues. Ainsi, avec ce travail descriptif initial, nous pouvons maintenant caractériser ces individus par trajectoires professionnelles. À caractéristiques individuelles constantes, nous examinerons quels sont les effets de la FPC sur les basculements de trajectoires.

Les individus qui passent fréquemment par la formation continue du type longue et certifiante (les individus qui ont des trajectoires de formations de type 2 et 5 par exemple) sont-ils plus souvent sur des trajectoires stables et/ou ascendantes ?

Les individus qui suivent des formations courtes de façon sporadique, sur l'initiative de l'entreprise, ont-ils des trajectoires professionnelles différentes de ceux qui ne suivent pas de formation ? Ont-ils moins de passage par le chômage ? S'il y a passage par le chômage, la durée est-elle moindre pour ceux qui ont eu de la FPC que pour ceux qui n'en ont pas eu ?

Bibliographie

Béret P. et Dupray A. (1998a), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63, juillet-septembre, pp. 61-80.

Béret P. et Dupray A. (1998b), « Valorisation salariale de la formation professionnelle continue et production de compétences dans le système éducatif : le cas de la France et de l'Allemagne », *Revue européenne de formation professionnelle*, n° 14, pp. 40-51.

Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n° 65-4.

Dubar C. et Podevin G. (1990), « Formation et promotion en France depuis vingt ans », *Céreq, Bref*, n° 59.

Dupray A. (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou Internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », *Céreq, Bref*, n° 216, février.

Dupray A. (2002), *Mobilités et construction des compétences individuelles : exploration méthodologique et essai de repérage statistique*, Rapport final pour le Commissariat général au Plan, mai, 116 p.

Dupray A. et Hanchane S. (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, pp. 53-73.

Fougère D., Goux D. et Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales: une évaluation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistiques*, 62, pp. 49-69.

Gazier B. (2003), *Tous « sublimes » : vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion, coll. « Essais ».

Germe J.-F., Montchatre S. et Pottier F. (2003), *Mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Rapport de l'atelier 3 du groupe « Prospectives des métiers et des qualifications », Commissariat général au Plan, La Documentation française, Qualifications et prospective, Paris, 123 p.

Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », Paris, *Économie et statistiques*, n° 306, pp. 41-55.

Mansuy M. et Grelet Y. (2003), *L'entrée sur le marché du travail. Un système d'observation et des analyses en évolution*, Marseille, Céreq, Documents, n° 171, série Séminaires, pp. 463-477.

Méhaut P. (1996), « Se former tout au long de la vie ? », *Céreq, Bref*, n° 120.

Valette A. (2007), *Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? Une approche par les salaires et la stabilité d'emploi*, thèse en Sciences économiques, Université de la Méditerranée, juin.

Vernières M. (dir.) (1997), *L'insertion professionnelle : analyses et débats*, Paris, Economica.

Annexe

Une typologie en trois classes

	Classe 1 : sans formation	Classe 2 : formations longues récurrentes	Classe 3 : une formation plutôt courte	Moyenne de la population
Effectif de la classe	17 751	2 598	9 597	
Poids de la classe dans la population	59,3	8,7	32	
Positionnement de la FPC sur les 5 ans		83 % sur plusieurs période	59 % à la fin 27 % qu'au début 14 % au milieu	
Salaire moyen en 2002	17 853 euros	23 326 euros	21 580 euros	19 718 euros
Âge moyen	44,26 ans	39,87 ans	41,31 ans	42,93 ans
Nombre moyen de formations	0	2,89	1,04	0,58
Nombre moyen de formations longues	0	2,52	0,58	0,41
Nombre de formations suivies	0	60 % deux FPC 40 % trois FPC	96 % une FPC 3,6 % deux FPC 0,2 % trois FPC	
Durée annuelle moyenne de formations	0	123,52h	53,95 h	28 h
Durée moyenne pour une formation		40 % plus de 90 h 43 % entre 30 et 90 h 16 % entre 18 et 30 h 1 % moins de 18 h	31 % plus de 90 h 24,5 % entre 30 et 90 h 18,5 % entre 18 et 30 h 2,6 % moins de 18 h	
Type de la formation longue la plus ancienne		60 % stages ou cours de formation 17 % en situation de travail	30 % : alternance de périodes pratiques en entreprise et en centre de formation 14 % en situation de travail	
Financement de la formation longue la plus ancienne		66 % par l'employeur 7 % par l'ANPE	42 % par l'entreprise 5 % par l'ANPE	
Obtention d'un diplôme à la formation longue la plus ancienne		11 %	8 %	
Type de la formation en entreprise la plus récente		61 % stages, cours de formation ou séminaires 22 % en situation de travail	55 % stages, cours de formation ou séminaires 26 % en situation de travail	
Obtention d'un diplôme à la formation en entreprise la plus récente		4,4 %	5,3 %	
Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	27 % CAP, BEP ou niveau équivalent 9 % BEPC seul 35 % n'ont pas de diplôme	18,5 % diplôme sup. 19 % ont bac+2 20,5 % ont bac ou niveau équivalent 21 % ont CAP, BEP ou niveau équivalent 11 % sans diplôme	14 % diplôme sup. 13 % bac+2 19 % bac ou niveau équivalent 11 % BEPC seul 18 % sans diplôme	

Sécuriser les parcours professionnels inter métiers : l'émergence d'un marché transitionnel restreint aux dimensions d'un groupe

Olivier Guiraudie*

L'étude des mobilités professionnelles est associée à celle de la structuration des marchés au sein desquels les actifs sont en mesure de faire reconnaître leurs qualifications pour élaborer leurs carrières. Les parcours dessinés par des mobilités successives apparaissent plus ou moins sécurisés en fonction des garanties de maintien d'un revenu, de la reconnaissance des qualifications et des identités professionnelles. Aussi, si la question « Comment sécuriser les parcours professionnels ? » (re)devient objet de débat, c'est qu'un ou plusieurs facteurs associés aux mobilités professionnelles ont récemment évolué.

À cet égard, nous verrons comment l'évolution du marché du travail français au cours des vingt dernières années a brouillé les frontières entre marchés internes et externes et modifié l'acception des mobilités en leur sein. Nous illustrerons les nouveaux enjeux de la mobilité par une comparaison des dispositifs et outils mis en place par quelques groupes et grandes entreprises pour gérer les parcours internes de leurs collaborateurs. Nous nous attarderons plus longuement sur le groupe Veolia Environnement¹ dont la nature du marché interne nous semble à la fois singulière et révélatrice des évolutions macroéconomiques en cours. Enfin nous synthétiserons notre propos en dressant une typologie des risques associés aux mobilités en fonction du type de marchés sur lesquels elles se réalisent.

1. Réexamen de la problématique des mobilités professionnelles

1.1. Les mobilités professionnelles à l'époque de l'industrie fordienne

L'étude comparative menée par Maurice, Sellier et Silvestre (1982) sur la construction des identités professionnelles en Allemagne et en France a mis en évidence que les espaces dans lesquels s'effectuaient les mobilités dépendaient des modes de reconnaissance des qualifications. Leur travail révèle que les Allemands construisaient leurs qualifications sur la base de l'apprentissage d'un métier par la formation continue, en étroite relation avec les branches professionnelles, ce qui permettait une reconnaissance de l'expérience acquise et une circulation aisée des travailleurs au sein des « marchés professionnels ». Au contraire, la qualification des Français était reconnue par la nature du diplôme initial et ne s'enrichissait pas par l'expérience professionnelle. De ce fait l'insertion initiale dans une entreprise déterminait plus fortement les carrières qu'en Allemagne. Les auteurs concluaient que le marché allemand était plutôt du type professionnel tandis que le marché français était plutôt de type interne. Au sein du premier la mobilité professionnelle idéale-typique était plutôt horizontale, alors qu'elle était pensée verticalement dans le cadre du marché interne français.

Aussi, en France, les études des économistes se sont penchées sur les mécanismes de promotion des salariés au sein du marché interne. Rappelons que ce dernier « se caractérise par quatre traits principaux : la relation d'emploi s'inscrit dans la durée ; l'entrée dans l'entreprise se fait sur certains emplois particuliers (les "ports d'entrée") ; la formation sur le tas joue un rôle important et la progression se fait par promotion interne le long de "chaînes de mobilité" ; les salaires sont fixés par des règles administratives, et en dehors des "ports d'entrée", les salariés sont relativement protégés de la pression du "marché externe" » (Gautié 2002).

* Olivier Guiraudie, doctorant sous la direction de Jean-François Germe, Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE) ; chargé de mission RH auprès de Veolia Environnement, 38 avenue Kléber, 75116 Paris, olivier.guiraudie@veolia.com

¹ Notre propos s'appuie largement sur les entretiens semi-directifs et l'étude statistique du reporting social du groupe Veolia Environnement. Ce matériel constitue le terrain de la première année de thèse portant sur « Les parcours professionnels des salariés affectés à des postes peu qualifiés ». Cette thèse bénéficie d'une convention CIFRE entre Veolia Environnement et le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (unité mixte CNRS-CNAM).

Cette forme caractéristique du marché du travail français a selon nous marqué les analyses de la mobilité professionnelle au cours des années 1980. Il en est resté une acception de la mobilité conçue essentiellement comme promotionnelle.

1.2. Mutation économique et effacement de la problématique des mobilités

Les mutations économiques des vingt dernières années ont durablement modifié l'appareil économique, les qualifications recherchées et par conséquent les mobilités professionnelles. Sous l'effet conjugué de l'ouverture généralisée des marchés à la concurrence et de l'intégration des nouvelles technologies, la dynamique des secteurs d'activité héritée des trente glorieuses a rapidement évolué. La grande industrie déclinait au profit des PME, notamment dans les activités de service, et les actifs les moins qualifiés se trouvaient durablement éloignés de l'emploi du fait de l'inadéquation de leurs compétences aux demandes émergentes. Parallèlement, l'organisation de l'appareil productif était reconsidérée, en diminuant notamment le nombre de lignes hiérarchiques, pour gagner en productivité et en réactivité. Cela a notamment eu pour conséquence de signer le repli des marchés internes (Gautié 2003). Ces deux mouvements, apparition d'un chômage de masse affectant plus particulièrement les moins qualifiés et aplanissement des organisations, ont concouru à l'effacement de la problématique de la mobilité à la fin des années 1980, au profit des problèmes d'insertion et de retrait du marché du travail (Germe 2003).

1.3. Nouveau paradigme des mobilités professionnelles

La question est réapparue dans le débat français au cours des années 1990, à l'occasion de la publication des rapports Boissonnat (1995) puis Supiot (1999). Le coût de plus en plus difficile à supporter d'une politique fiscale de l'emploi (L'Horty 2006) qui résorbe moins efficacement le chômage (-11 % entre 1993 et 2005) que certains voisins européens (Delors 2006) incite à observer attentivement leurs modèles. Si la réussite apparente du modèle libéral britannique (-50 % sur la période 1993-2005), limitant drastiquement la protection sociale, est trop éloigné de la culture d'État providence à la française, le modèle danois (-53 % sur la même période) de la « flexécurité »² séduit. Pour preuve, les partenaires sociaux français ont intégré la nécessité de prendre en compte le raccourcissement des cycles de vie professionnelle et d'aménager les transitions plus fréquentes et plus diversifiées sur le marché. Leurs sensibilités politiques s'expriment plutôt sur la nature des contrats à même d'assurer la sécurité de ces transitions (Grimault 2006).

Dans sa forme la plus générique, l'évolution des institutions régulant le marché converge en Europe vers le modèle des marchés transitionnels (Gazier 2003) qui est censé sécuriser les périodes de chômage devenues plus probables avec la multiplication des transitions entre différents états (emploi, formation, inactivité et chômage notamment). En France, la composition de la main-d'œuvre, marquée par une forte proportion de non-qualifiés et un déficit de qualification intermédiaire, oriente la mise en œuvre de ce nouveau modèle social vers le développement de l'employabilité de ces actifs. C'est le sens de la loi du 4 mai 2004 qui affirme que « la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale ». Reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, elle encourage la co-construction des parcours en mettant à disposition et en réaffirmant l'importance d'outils (validation des acquis de l'expérience (VAE), droit individuel à la formation (DIF), etc.) permettant l'élaboration de parcours en fonction de l'évolution de la demande.

Nous voyons donc que si la mobilité est de nouveau au cœur de débats, son acception a changé : la mobilité ascendante des marchés internes dans le cadre de carrière stable laisse place à une mobilité horizontale au service de parcours professionnels plus incertains. À cet égard, la question de la sécurisation des parcours prend tout son sens.

1.4. Une nouvelle typologie du marché du travail français se dessine

Si de nombreux indicateurs, dans des domaines divers, soulignent la réalité des mutations sociétales intervenues ces dernières décennies (Delors 2006), économistes et sociologues manquent encore de recul

² L'idée est de sécuriser les individus et non plus les emplois. Une plus grande flexibilité est accordée aux entreprises, notamment en termes de licenciement, mais les parcours plus incertains des travailleurs sont sécurisés par une protection sociale de qualité, complétée par des formations et stages à même de développer leur employabilité.

pour modéliser ces nouvelles formes. « *Les frontières entre les entreprises deviennent plus floues, et la dichotomie, chère aux économistes, entre marché et organisation, ou entre marché externe et marché interne aux entreprises, tend à perdre de sa pertinence* » (Gautié 2003). Tout en adhérant à la tendance décrite par Gautié, nous pensons qu'un certain nombre d'organisations continuent à privilégier la gestion interne de leurs ressources à l'externalisation ou la gestion en flux tendu de leurs ressources humaines dans le stock du marché externe. Il convient d'analyser les particularités de leur marché et de leur main-d'œuvre pour comprendre les raisons qui les incitent à agir de la sorte.

À cet égard, nous allons maintenant nous arrêter sur le groupe Veolia Environnement qui, cherchant à fidéliser ses collaborateurs, a mis en œuvre depuis quelques années une politique de développement des parcours professionnels. Au-delà de l'intérêt d'une étude de cas, notre ambition est ici de souligner une forme émergente de marché qui nous semble délivrer des enseignements sur le fonctionnement plus global d'un marché transitionnel et d'en identifier les éléments de sécurité et d'insécurité qui lui sont associés.

2. Les parcours inter-métiers au sein du groupe Veolia Environnement

Pour bien comprendre le marché constitué par Veolia Environnement, il nous apparaît indispensable de rappeler succinctement l'histoire ayant conduit à son organisation actuelle.

2.1. Activités et histoire du groupe

Réalisant de la délégation de service public (environ 90 % de son chiffre d'affaires) et plus récemment des services industriels sur les métiers de l'eau, de l'énergie, du transport et de la propreté, Veolia Environnement emploie près de 300 000 collaborateurs répartis dans plus de 1 300 entreprises et 65 pays. Concernant le territoire français sur lequel nous nous concentrons ici, 107 275 salariés travaillent dans l'une des 446 entreprises du groupe en 2005. Ces dernières sont de dimensions hétérogènes, 44 % d'entre elles accueillant moins de 50 salariés et 8 % plus de 500. L'outil d'exploitation est donc assez décentralisé.

Or, Delare et Duhaubois (2003) révèle que la multiplication visible des PME cache également l'augmentation des groupes composés d'un réseau de PME, à l'instar de ce que nous observons chez Veolia Environnement. Cela suggère une généralisation possible de l'analyse que nous allons faire.

Ces entreprises ne sont pas connectées indifféremment les unes aux autres et leurs histoires nous renseignent sur les proximités qui font sens aujourd'hui. En 1853, le métier de la collecte et de la distribution des eaux apparaît avec la Compagnie générale des eaux (CGE). En 1912, c'est la Compagnie générale des entreprises automobiles (CGEA) qui est créée et en 1935 la Compagnie générale de chauffe (CGC). Durant près d'un siècle, ces entreprises se développent, prennent le contrôle d'autres sociétés du secteur et se diversifient parfois (la CGEA se lance par exemple dans le traitement des déchets dès 1919). Ce n'est qu'en 1980 que la CGE prend le contrôle de la CGEA puis de la CGC, réunissant pour la première fois les quatre métiers actuels de Veolia. Durant les vingt années qui suivent, le groupe se développe et diversifie ses activités alors qu'il devient lui-même filiale de Vivendi Universal en 1998. Affirmant son indépendance retrouvée en 2003 en se renommant Veolia Environnement, ce n'est que depuis 2005 que ses quatre pôles d'activités se reconnaissent par le préfixe commun Veolia. Cette rapide histoire du groupe nous enseigne qu'un nombre restreint de grandes entreprises aux histoires anciennes se sont peu à peu entourées d'une myriade de PME, connectées entre elles par une logique métier, et que la cohérence industrielle, symboliquement affirmée par le préfixe commun Veolia, est très récente.

2.2. Le métier de service à l'environnement

Le groupe Veolia Environnement affirme sa cohérence industrielle en faisant émerger un nouveau secteur d'activité par la professionnalisation de métiers jusque là non ou peu qualifiés. En effet des salariés employés comme collecteurs de déchets, conducteurs de bus, fontainiers ou chauffagistes pour ne prendre que quelques exemples, entraînent encore récemment dans une entreprise sans formation spécifique et développaient leurs compétences souvent au seul contact de leurs collègues. Mais tous ces métiers partageaient en commun le fait d'être associés à un territoire, donc non délocalisables, et d'être en contact direct avec les usagers des services qu'ils proposaient. Aussi le groupe s'est engagé dès les années 1990 à

professionnaliser l'ensemble de ses métiers faiblement qualifiés³ en formant sa main-d'oeuvre en interne. Au sein d'un campus partagé par les quatre pôles d'activités, les collaborateurs ont commencé à standardiser leurs méthodes de travail et à s'imprégner d'une culture commune de service clients. Le secteur du service à l'environnement prenait peu à peu forme grâce à l'homogénéité de sa clientèle (délégation de service public) mais aussi à une professionnalisation de ses métiers assurée par la délivrance d'une quinzaine de diplômes, allant du CAP au master.

Notons que le secteur émergent du service à l'environnement est fortement structuré par deux groupes, Veolia Environnement et Suez, mais comporte également d'autres acteurs moins connus. Ils mutualisent depuis peu leurs fonds de formation dans une instance dédiée au sein de l'organisme paritaire collecteur interbranches.

2.3. Les mobilités professionnelles au cœur du modèle social

La professionnalisation de ses métiers a rapidement incité le groupe à fidéliser les collaborateurs qu'il avait pris soin de former en interne et cela d'autant plus que le secteur souffre parfois d'un déficit d'attractivité. Cette difficulté structurelle à trouver les ressources peu qualifiées sur le marché externe se double actuellement des premières tensions annoncées sur le marché du travail. En outre, le départ des « papy boomers » conjugué à la croissance du secteur va contribuer à une pénurie sur le marché (Chardon 2005). À ces facteurs exogènes s'ajoutent le sentiment général d'un taux de rotation excessif (10,8 %⁴) tandis qu'une minorité d'entreprises, ayant des conventions collectives plutôt avantageuses, se plaint à l'inverse d'une excessive stabilité de ses collaborateurs.

Aussi, la volonté de fidéliser par la mise en mouvement des collaborateurs est forte et de plus en plus marquée. De plus, les faibles possibilités de promotion, de par la taille de ses sociétés, incitent la DRH à favoriser les parcours inter-métiers en s'appuyant sur la culture commune de service aux clients. Cette volonté est énoncée très clairement dès le rapport social 2003 et régulièrement réaffirmé dans les différentes publications du groupe.

2.4. Les dispositifs et outils au service des parcours professionnels.

Veolia fut l'une des premières organisations à signer, dès 2004, un accord avec l'ensemble des organisations syndicales sur « les principes du développement des compétences et de la progression professionnelle ». Reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, il formalise la volonté partagée de co-construire des parcours répondant à l'équation entre les besoins du groupe et les motivations personnelles et met à disposition des acteurs les outils et procédures adéquats. Entretiens professionnels, passeports formation et bilan de compétences aident le salarié à faire le point sur son parcours, tandis que la VAE et le DIF accompagnent l'évolution de ses qualifications vers les exigences du poste cible. Les contrats de développement des compétences et de professionnalisation ainsi que les périodes de professionnalisation permettent d'intégrer progressivement la nouvelle fonction.

En outre, une politique de mobilité des non cadres s'est peu à peu construite par une harmonisation des discours RH, même si aucun document officiel ne la formalise comme c'est le cas pour les cadres. Selon cette politique, les emplois disponibles sont censés être systématiquement réservés aux candidatures internes pendant trois semaines et visibles sur un Intranet commun. La sécurité du salarié en transition professionnelle doit être assurée par l'absence de période d'essai, la conservation de l'ancienneté et du salaire et l'impossibilité pour l'organisation accueillante de faire valoir un « droit au retour » en cas d'insatisfaction. Nous verrons que cette politique officielle comporte des effets pervers et que les pratiques s'en éloignent parfois. Mais force est de reconnaître qu'une volonté de sécurisation des parcours inter métiers s'est imposée dans le groupe.

³ Pour les métiers techniques plus qualifiés, principalement dans les secteurs de l'eau et de l'énergie, la professionnalisation est apparue plus tôt selon les contextes locaux et indépendamment d'une politique « corporate ».

⁴ Chez Veolia, le taux de rotation mesure la proportion de départ des personnels en contrat à durée indéterminée (démission, abandon de poste, licenciement individuel, départ en retraite). Une estimation de ce taux à l'aide de la statistique publique nous apprend que la moyenne nationale serait de 19,3 % et le taux de 10,8 % chez Veolia inférieur à ceux des branches correspondant à ses activités principales.

2.5. Quels résultats ?

Eu égard à l'ampleur des efforts déployés, quel état des lieux peut-on faire ? Le reporting social nous apprend d'abord que 4,9 % des salariés du groupe, en France et tous pôles d'activités confondus, ont effectué une mobilité intra-entreprise en 2005. Rapproché de la moyenne nationale, lissée sur la période 1991-2002, de 2,8 % de mobilité interne (Amossé 2003), les salariés apparaissent très mobiles au sein des marchés internes composant Veolia Environnement.

Tableau 1
STRUCTURE DES MOBILITÉS EN FRANCE ET CHEZ VEOLIA ENVIRONNEMENT

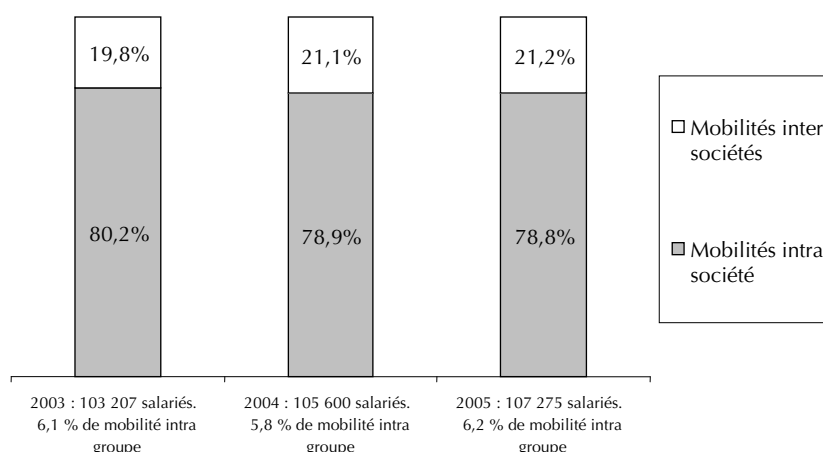
	Mobilités intra-société		Mobilités inter-sociétés	
	Veolia Environnement (2005) intra-société	France (1991-2002) intra-société	Veolia Environnement (2005) inter-sociétés mais intra-groupe	France (1991-2002) inter-sociétés sans passer par le chômage
Moins de 50 salariés	2,0 %	1,0 %	4,0 %	8,0 %
50 à 499 salariés	2,7 %	1,2 %	2,0 %	5,6 %
Plus de 500 salariés	6,3 %	2,0 %	1,0 %	4,5 %
Ensemble	4,89 %	2,8 % (y compris État et collectivités territoriales)	1,3 %	5,9 % (y compris État et collectivités territoriales)

Source : Reporting Social 2005 et Amossé (2003).

En revanche, seuls 1,3 % des mobilités conduisent à une transition entre sociétés du groupe, alors que 5,9 % des actifs français changent d'employeurs sans passer par le chômage sur le marché national du travail. De plus ces mobilités inter sociétés-demeurent presque exclusivement cantonnées au sein d'un même pôle d'activité (95 %).

L'étude historique des indicateurs révèle que la structure de la mobilité n'évolue que très lentement (+1,4 % de mobilités inter-métiers en trois ans), c'est-à-dire que les effets de la politique de mobilités inter-métiers ne se font pas encore sentir.

Graphique 1
ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES MOBILITÉS CHEZ VEOLIA ENVIRONNEMENT ENTRE 2003 ET 2006



Source : Reporting social Veolia Environnement, 2003 à 2005.

Malgré l'ancrage des pratiques de mobilités professionnelles au sein des marchés internes du groupe, l'encouragement aux parcours inter-métiers semble encore d'une efficacité limitée.

Pour expliquer ce phénomène, nous avons voulu vérifier si la faible proportion de mobilités inter-sociétés observée chez Veolia Environnement était le fait d'un déficit d'outils pour les gérer sur l'ensemble de son marché. Aussi avons-nous débuté une étude comparative d'entreprises et de groupes variés ayant tous en commun d'avoir signé un accord avec les syndicats autour de la notion de parcours professionnels. Nous allons maintenant présenter les résultats de cette comparaison qui nous permettra de comprendre la nature des parcours observés chez Veolia Environnement et nous conduira à dresser une typologie des risques associés à la mobilité selon le type de marché sur lequel évolue un actif.

3. Les risques associés aux mobilités selon le type de marché sur lesquels elles se déroulent

3.1. Connaître son marché pour proposer des parcours

Il ressort de cette étude que les politiques contemporaines de mobilité professionnelle au sein de groupes et de grandes entreprises se déroulent selon les phases chronologiques suivantes :

- une connaissance précise et opérationnelle de son marché de l'emploi. La cartographie des emplois et des compétences offre une photographie des métiers et des qualifications disponibles tandis que les structures d'études prospectives s'attachent à identifier les évolutions qui impacteront les ressources humaines à moyen terme. La connaissance du présent et l'anticipation de l'avenir permettent alors aux organisations d'entrer dans une démarche de GPEC ;
- un accord sur les parcours professionnels avec les organisations syndicales. Cette étape apparaît fondamentale puisqu'il s'agit pour tous d'entrer dans une logique de co-construction des parcours. Les représentants du personnel doivent donc adhérer et relayer le projet ;
- une procédure effective de mobilité est formalisée, une « bourses à l'emploi interne » développée et l'offre de formation enrichie pour permettre l'acquisition ou la reconnaissance de nouvelles qualifications.

Le tableau ci-dessous résume les points de clivages des politiques de mobilités observées pour une sélection d'entreprises de notre étude comparative.

Tableau 2
ÉLÉMENTS DES POLITIQUES DE MOBILITÉ DANS QUELQUES ENTREPRISES ET GROUPES

	Caractéristiques du marché	Motivation à la mise en œuvre d'une politique mobilité	Connaissance du marché interne	Remarques
Air France	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif > 50 000 • Homogénéité activités (++) • Qualification (++) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en mouvement pour fidéliser de jeunes collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire métier en interne 	<ul style="list-style-type: none"> • Seuls quelques postes ouverts à la mobilité • Fiches métiers, cartographie et test d'auto-positionnement disponibles sur Intranet • Aide financière à la mobilité géographique
Areva	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif > 50 000 • Homogénéité activités (+) • Qualification (+) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences à la suite de la diversification des métiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire métier en interne organisé par territoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les postes d'abord proposés à l'interne • Confidentialité de la démarche à l'égard du manager
Axa France	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif < 20 000 • Homogénéité activités (++) • Qualification (++) 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution fonctionnelle du cœur de métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire de branche considéré comme le plus performant 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de découvrir les métiers du groupe pendant 20 mois • Clause de retour
France Télécom	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif > 100 000 • Homogénéité activités (++) • Qualification (+) 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences pour suivre les évolutions technologiques rapides 	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire de branche et observatoire de métiers en interne 	<ul style="list-style-type: none"> • Privilégie la mobilité inter-métiers • Éléments de prospective métiers et du bassin d'emploi disponibles sur Internet • Organisation des mobilités par territoires
Veolia Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Effectif > 100 000 • Homogénéité activités (-) • Qualification (-) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en mouvement pour fidéliser une main-d'œuvre se raréfiant sur le marché externe 	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives par pôles d'activité mais pas encore de travaux transverses opérationnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les postes d'abord proposés à l'interne • Volonté de mettre à disposition des travaux transverse, cartographie des emplois-compétences et éléments de prospective métiers, mais pas encore de réalisation opérationnelle • Volonté de grande transparence avec une implication immédiate du management • Pas de période d'essai ni de clause de retour

Source : Accords d'entreprises autour de la GPEC (Anact) et Acte du séminaire Anvie sur les mobilités.

Quelles que soient les raisons ayant présidé à la mise en œuvre d'une politique de développement des parcours professionnels, les entreprises ont commencé par étudier leur marché interne : quels métiers apparaissent stratégiques, quel est le profil sociodémographique actuel de la main-d'œuvre, quels sont les facteurs d'évolution de ces métiers ? Autant de questions nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC permettant à son tour d'identifier l'un des facteurs de l'équation de la co-construction des parcours : quels sont les besoins de l'organisation à moyen terme ?

Or, si certains de ces éléments de prospective peuvent exister localement, les outils de connaissance et d'anticipation transverses au groupe Veolia Environnement n'en sont encore qu'à l'état d'élaboration.

3.2. Les risques associés à la mobilité inter métiers chez Veolia Environnement

Autant la stratégie industrielle et les caractéristiques de la main-d'œuvre apparaissent assez homogènes chez Veolia Environnement, autant les identités de métiers demeurent vivaces au sein d'un groupe qui n'affirme son unité que depuis la fin 2005. Il s'ensuit une difficulté à tisser des ponts entre ses organisations verticales anciennes et à faire émerger une culture transverse au groupe.

Cela se traduit d'abord par un déficit relatif de (re)connaissance des « autres » métiers du groupe, d'autant plus qu'ils sont éloignés fonctionnellement. À cet égard, l'élaboration d'une cartographie des emplois et des compétences beaucoup plus précises pour les emplois cadres que non cadres (moins de 20 % des emplois repères les caractérisent alors qu'ils représentent près de 90 % des effectifs) ne la rend pas opérationnelle pour ces derniers. Cet état de fait affecte l'efficacité des dispositifs et outils mis en œuvre en aval. En effet, les responsables d'exploitations connaissent mal les autres métiers du groupe et les compétences associées à chacun des profils, si bien qu'il leur est difficile de se fier aux candidatures qui leur parviennent par le biais de la « bourse à l'emploi » du groupe. En outre, l'absence d'incitation financière n'encourage pas les responsables d'exploitation à laisser partir un bon élément formé par leurs soins pour rejoindre une autre société du groupe. À l'inverse, il peut être tentant de se séparer d'un salarié n'offrant pas entière satisfaction en lui suggérant de s'inscrire sur le réseau « corporate » de mobilité. Bien que nous ne disposions pas d'éléments prouvant l'existence de cette pratique, les interviews réalisées soulignent fréquemment ce risque perçu par les exploitants, et cela d'autant plus qu'ils ne sont pas autorisés à revenir sur une mobilité dont ils ne seraient pas satisfaits. Aussi, il leur apparaît toujours moins risqué de recruter par leur réseau relationnel plutôt que de s'en remettre à une procédure transversale qu'ils ne maîtrisent pas. Concrètement, les pratiques restent donc éloignées de la politique officielle et les entretiens réalisés auprès d'exploitants soulignent un certain déni de cette politique.

Si les dispositifs transversaux que nous venons de décrire ne sont pas encore suffisamment incitatifs pour mobiliser chaque société du groupe dans une démarche « corporate », on peut penser que les pratiques vont évoluer avec le temps (plus grande cohésion des DRH de chaque pôle d'activité, incitation financière auprès des responsables d'exploitation, etc.).

En revanche le second facteur de l'équation de la co-construction des parcours, à savoir les souhaits des collaborateurs, reste largement inconnu. Certes le groupe garantit un CDI, le maintien du revenu et de l'ancienneté dans le cadre d'une mobilité. Certes, aucune période d'essai n'est exigée et la société accueillante ne peut pas faire valoir de droit au retour en cas de difficulté d'intégration. Certes, enfin, la mobilité est le plus souvent accompagnée de la reconnaissance (VAE) et de l'acquisition de nouvelles qualifications transférables sur le marché externe de l'emploi. À cet égard, la garantie de maintien d'un revenu et de reconnaissance des qualifications sécurise les parcours professionnels au sein du groupe, bien plus que sur le marché externe. Pour autant, il nous semble que la faible proportion des mobilités inter-métiers s'explique aussi par le risque d'atteinte à l'identité professionnelle des salariés. Extrapolant les études réalisées sur les populations cadres qui ont fait de la mobilité une dimension valorisante de leur statut (Boltanski 1999), les perceptions entretenues par les non-cadres n'ont pas été analysées dans le déploiement de la politique de mobilités inter-métiers. Or les entretiens réalisés auprès des salariés peu qualifiés révèlent une forte identité métier, qui se construit par opposition aux autres groupes :

« *Nous on ne se contente pas d'amener de l'eau jusqu'aux robinets, on est vraiment au service de nos clients* » (exploitant, Veolia Transport).

« *Pour les techniciens, le service clientèle c'est une chose bizarre. Ils ne comprennent pas qu'on puisse faire des diagnostics par téléphone et qu'on ne les appelle que si on estime que c'est nécessaire* » (exploitant, Veolia Eau).

« *Dans l'eau, on ne gère qu'une partie du problème. Nous, on s'occupe du client et on traite le problème de A à Z* » (chauffagiste, Veolia Énergie).

De même une étude ethnologique sur les égoutiers de Montpellier (Jeanjean 2006) souligne bien leur identité de métier s'opposant par exemple aux agents du BTP intervenant ponctuellement dans les égouts.

Par conséquent, il nous semble que les types de parcours valorisés par Veolia Environnement se heurtent à un risque, non mesuré par l'institution, de fragilisation des identités professionnelles de ses collaborateurs. « *Je ne crois pas que je serais prêt à changer pour une autre division. J'aurais trop le sentiment de reprendre à zéro. Moi, mon métier c'est le transport* » (conducteur receveur).

3.3. Veolia Environnement est l'archétype d'un marché transitionnel restreint

Finalement, là où les entreprises que nous avons étudiées s'appuyaient sur leur marché interne pour mettre en mouvement leurs salariés, la mise en œuvre des mêmes outils sur le marché du groupe Veolia Environnement ne permet pas de multiplier les parcours inter métiers.

Il nous semble que l'on peut faire ici une analogie avec le fonctionnement du marché de l'emploi national. Même si la démarche est loin d'être aboutie, la loi du 4 mai 2004 reprend bien les trois phases que nous avons décrites dans le cadre de notre étude comparative pour favoriser les transitions sur le marché :

- une connaissance précise et opérationnelle du marché de l'emploi avec la mise en place des observatoires prospectif des métiers et des qualifications. Les branches professionnelles sont incitées à anticiper leurs besoins à moyen terme ;
- un accord avec les partenaires sociaux. Cette loi reprend les termes de l'ANI sur la formation tout au long de la vie. Malgré leur déficit de représentativité, les organisations syndicales sont bien impliquées dans la démarche ;
- une mise à disposition des outils, nécessaires mais insuffisants, favorisant la co-construction des parcours : DIF, VAE, etc.

S'il est encore trop tôt pour mesurer les résultats de cette politique d'aménagement des transitions sur le marché, l'objectif est bien de diversifier les parcours dont Le Minez (2002) a analysé la structure sur la période 1968-1998. Sa typologie des mobilités « est remarquablement stable dans le temps » et souligne que les « *secteurs sont regroupés en trois pôles distincts, un pôle services, un pôle de consommation et un pôle industrie lourde* » au sein desquels les flux de mobilités sont importants mais entre lesquels ils sont quasiment inexistantes. En outre « *soit [la mobilité] suit le cheminement des produits, soit elle s'explique par la proximité des métiers* ».

Il nous apparaît donc que la structure des mobilités sur le marché de l'emploi national et au sein du groupe Veolia Environnement est de même nature. Son fonctionnement le distingue d'un marché interne par la diversité de ses sociétés (plus d'une vingtaine de conventions collectives cohabitent dans le groupe en France) et l'horizontalité des parcours proposés, mais aussi d'un marché professionnel par son caractère intersectoriel et le nombre restreint d'acteurs du secteur du service à l'environnement. Veolia Environnement nous semble plutôt constituer une forme hybride et émergente qui s'apparente à un marché transitionnel Restreint aux dimensions d'un groupe. Les institutions régulatrices de ce marché, DRH et syndicats notamment, s'accordent à garantir le maintien d'un revenu et la reconnaissance des qualifications lors des transitions de salariés entre divers états, emploi dans un premier métier, formation, emploi dans un autre métier, etc.

3.4. Une typologie des risques associés aux mobilités selon le type de marché sur lesquelles elles se déroulent

La modélisation d'un nouveau type de marché à partir d'une seule étude de cas reste fragile. Il conviendra de multiplier ces études pour légitimer l'existence des marchés transitionnels restreints, mais les travaux réalisés sur le groupe Suez (Lorrain 2005) et la tendance observée par Duhaubois à la multiplication des groupes laissent penser que nos observations sont généralisables. Au-delà de l'intérêt de caractériser une forme émergente de marché, il nous semble que l'analyse des risques associés aux parcours inter-métiers au sein du Marché transitionnel restreint de Veolia nous délivre des enseignements sur le fonctionnement du marché transitionnel qui se met en place en France. Dans les deux cas, la garantie de maintien d'un revenu et la reconnaissance des qualifications ne suffiront pas à sécuriser des trajectoires inter-métiers.

Tableau 3

RISQUES ASSOCIÉS AUX MOBILITÉS PAR TYPE DE MARCHÉ

	Marché interne	Marché professionnel	Marché transitionnel	Marché transitionnel restreint
Périmètre	Entreprise	Branche professionnelle	National	Groupement multisectoriel d'entreprises
Type de mobilité	Promotionnelle	Horizontale	Horizontale	Horizontale
Stabilité de l'emploi	Forte, tant que le niveau N+1 n'est pas libéré	Faible, le temps d'une mission ou d'acquérir une qualification valorisable	Faible, le temps d'une mission ou d'acquérir une qualification valorisable	Faible, le temps d'une mission ou d'acquérir une qualification valorisable
Pérennité du contrat de travail	Forte, CDI	Faible, CDD, intérim	Variable	Forte, CDI
Reconnaissance des compétences acquises	Faible, beaucoup de formations internes non valorisables sur le marché externe	Forte, la qualification acquise par l'expérience est reconnue dans la branche	Forte, les compétences acquises sont certifiées et transférables dans d'autres secteurs	Forte, les compétences acquises sont certifiées et transférables sur les marchés internes et externes au groupe
Facteurs de risque	Captivité du salarié et employabilité réduite en cas de transition vers le chômage	Maintien du revenu dans le temps	Maintien du revenu dans le temps selon le type de protection sociale (faible pour les Britanniques, Forte pour les Danois) Fragilisation des identités professionnelles	Fragilisation des identités professionnelles

Conclusion

L'objectif de cette communication était d'apporter un éclairage sur les types de parcours valorisés actuellement et de préciser les éléments de sécurité et d'insécurité qui leurs sont associés. Nous avons vu que l'affaiblissement des marchés internes et l'évolution des institutions régulant le marché vers le modèle générique des marchés transitionnels avaient modifié l'acceptation des mobilités, désormais pensées dans une dimension horizontale. Pour caractériser la nature des parcours transversaux au sein d'un marché transitionnel, nous nous sommes appuyés sur l'étude du groupe Veolia Environnement. Ce « marché transitionnel restreint » au sein duquel les mobilités inter-métiers sont encouragées et sécurisées par les garanties de continuité des revenus et de développement des qualifications se heurtent toutefois à des problèmes d'identités. Identité des secteurs d'activités d'abord, dont les espaces de régulation résistent à une organisation holiste. Identité des travailleurs ensuite, dont le sentiment d'appartenance à un groupe n'est saisi par l'analyse des profils en terme de compétences.

Finalement, nous voulons attirer l'attention sur un risque insuffisamment étudié dans les réflexions sur la sécurisation des parcours professionnels. Les craintes des français à l'égard du chômage et de la nature des contrats de travail ont contribué à fixer les réflexions des partenaires sociaux sur la nature de la protection sociale. Loin de sous-estimer la nécessité de cette réflexion, l'étude d'un marché transitionnel restreint qui sécurise les risques économiques sans pour autant parvenir à multiplier les parcours inter-métiers rappelle que le champ des identités professionnelles doit être réexaminé à son tour (Dubar 1999). Tout comme l'affaiblissement des marchés internes permet l'émergence de nouvelles formes, celui des identités

collectives héritées de l'aire industrielle doit laisser place à de nouveaux types d'identités professionnelles et sociales.

Bibliographie

Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Premières*, n° 921, Septembre

Chardon O., Estrade M.-A. et Toutlemonde F. (2005), « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Première Synthèses Informations*, n° 50.1, décembre, DARES-Commissariat général du plan.

Boissonnat J. (1995), *Le travail et l'emploi en France, à l'horizon 2015*, Paris, La documentation française/Odile Jacob

Boltanski L. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Delors J. (2006), *La France en transition 1993-2005*, CERC, Rapport n° 7.

Delarre S. et Duhautois R. (2003), « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et statistique*, n° 369-370, juillet, pp. 173-190.

Gautié J. (2002), *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*, CEE, document de travail, n° 15.

Gautié J. (2003), « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », CEE, *Quatre pages*, n° 59.

Gazier B. (2003), *Tous « sublimes » vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.

Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 129-145.

Grimault S. (2006), *Sécurisation des parcours et sécurité sociale professionnelle : enquête auprès des organisations syndicales*, IRES, Document de travail, n° 06.06.

Maurice M., Silvestre J.-J. et Sellier F. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.

Lallement M. (dir.) (2000), *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*, Paris, L'Harmattan.

Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et statistique*, n° 354, novembre, pp. 49-83.

L'Horty Y. (2006), « Les politiques d'incitation au retour à l'emploi », *Les Cahiers français*, n° 330, janvier-février, pp. 80-84.

Lorrain D. (2005), « La firme locale-globale : Lyonnaise des Eaux (1980-2004) », *Sociologie du travail*, n° 47, septembre, pp. 340-361.

Supiot A. (1999), *Conseil national du développement des sciences humaines et sociales*, ministère de l'Éducation nationale, de la recherche et de la technologie, premier rapport d'activité, juin.

La validation des acquis

Un outil de gestion et une nouvelle source de données sur les parcours professionnels ?

*Jean-Paul Géhin**

La loi de modernisation sociale de 2002 qui vise à développer et à promouvoir la « validation des acquis de l'expérience » (VAE), peut s'interpréter comme une loi très volontariste. D'une part, elle affirme « le principe général du droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle » (exposé des motifs du projet de loi). D'autre part, elle cherche à faciliter cette reconnaissance par divers moyens : en permettant l'acquisition de l'ensemble du diplôme ; en réduisant de 5 à 3 ans la durée de l'expérience nécessaire et enfin en élargissant l'expérience professionnelle aux acquis dans le cadre d'activités sociales, associatives, bénévoles ou militantes... Que l'on qualifiera ici d'acquis de l'engagement pour les différencier des acquis professionnels dans le cadre d'une activité rémunérée de travail.

La loi s'inscrit dans le processus de diffusion de la notion de compétences et de la multiplication de ses usages sociaux dans des domaines divers et variés comme la formation continue, les politiques d'entreprise, les relations professionnelles ou la programmation de la formation initiale (Ropé et Tanguy 1994). En deux décennies, on a assisté à la promotion par les milieux patronaux (Cannac 1985) du modèle de la compétence, qui tend à valoriser l'expérience et les savoirs acquis dans le travail et au sein de l'entreprise... Et symétriquement à délégitimer les savoirs académiques¹ et le rôle des certifications scolaires dans les recrutements et les carrières professionnelles. Il faut cependant souligner que les données statistiques disponibles ne confirment pas cette remise en cause, le diplôme jouant au contraire un rôle grandissant dans les pratiques de recrutement et de mobilité des entreprises françaises.

On aborde ici un aspect important car il renvoie à la principale limite du modèle de la compétence, la question de sa reconnaissance, qui en toute logique repose sur la qualité du travail fourni, mesurée par le milieu professionnel. La compétence ne peut être reconnue que dans des espaces restreints, alors que le diplôme constitue un indicateur beaucoup plus large et universel, même si il est considéré par les recruteurs comme fragile et discutable.

Cette contradiction forte du modèle de la compétence explique sans doute le développement de la validation des acquis de l'expérience, alors que cette pratique apparaît en décalage avec les modalités dominantes d'articulation éducation/travail en France (Géhin 2007). Il s'agit en effet de faire reconnaître par les institutions éducatives des savoirs dits « de l'expérience »² acquis en dehors d'elles, et donc de transformer des compétences individuelles et spécifiques en diplômes, leur apportant un degré de généralité et de visibilité beaucoup plus large... Et les rendant ainsi identifiables et monnayables sur des marchés du travail vastes. Notons que ce qui est réellement nouveau ce n'est pas la reconnaissance de l'expérience dans les carrières³ mais les modalités de prise en compte de cette expérience : certification large et individualisation fine.

De ce fait, la VAE constitue un nouvel outil de gestion des carrières et des parcours professionnels : l'objectif affiché de la VAE est d'élargir la possibilité d'obtention d'un diplôme en cours de vie active, considérée comme étroite en France (Marion, Möbus et Théry 2006)... Et ceci dans la perspective affirmée par la Communauté européenne de construction de la « société de connaissance » et de la mise en œuvre

* **Jean-Paul Géhin**, Université de Poitiers, Laboratoire SACO EA 3815 MSHS, 99 av. du Recteur Pineau 86022 Poitiers cedex, jean.paul.gehin@univ-poitiers.fr

¹ On utilisera le terme de savoirs académiques pour désigner les savoirs acquis dans les institutions d'enseignement et en particulier l'Éducation nationale (école et université), tout en notant le caractère péjoratif de ce terme, en particulier lorsqu'il est opposé à des savoirs acquis dans le cadre des expériences de la vie professionnelle et sociale.

² Expérience, qui est toujours utilisée au singulier, comme le souligne Frédéric Neyrat (2007), alors que de fait les expériences sociales et professionnelles permettant l'acquisition de savoirs sont diversifiées et plurielles.

³ Cf. le rôle traditionnel joué par l'ancienneté dans les salaires et la qualification salariale.

du principe de « Life Long Learning »⁴. La VAE s'inscrit dans un contexte socio-économique particulier poussant au renforcement des relations entre école et entreprise, ou, pour le moins, des préoccupations réciproques en ces deux institutions considérées en France comme relativement autonomes voire étanches : rôle croissant des questions de professionnalisation, d'insertion et d'alternance dans le système éducatif (Verdier 2002), montée de la formation, initiale comme continue, dans les stratégies d'entreprises. Ce faisant, les procédures de validation des acquis mises en place depuis quelques années dans la plupart des institutions éducatives constituent des espaces de mise en relation, de confrontation et finalement de traduction entre savoirs et expériences.

La VAE s'avère une source originale et singulière de données sur les parcours professionnels. En effet, pour faire reconnaître et valider ses acquis de l'expérience, professionnelle ou autre, le candidat doit apporter des preuves des compétences acquises, notamment sous forme d'un dossier, souvent volumineux, retraçant son cursus et décrivant ses activités. On dispose ainsi d'une nouvelle source d'informations sur les carrières au sens sociologique du terme, incluant des dimensions familiales, résidentielles, de loisirs et d'engagement dans la vie sociale.

Cette communication effectuera une analyse critique de cette source nouvelle de données, en procédant en deux temps : d'une part, en décrivant cette source, telle qu'elle se présente actuellement à l'Université de Poitiers ; d'autre part, en rendant compte des premiers résultats d'une recherche en cours qui mobilise cette source nouvelle pour aborder la question de l'articulation entre acquis de l'engagement et acquis professionnels.

1. Une source nouvelle d'informations

D'un point de vue méthodologique, deux grandes conceptions classiques de la saisie des trajectoires coexistent : la première, quantitative, privilégie l'objectivation des parcours professionnels à partir d'un nombre limité d'indicateurs statistiques et normalisés, au détriment de la diversité des itinéraires individuels et de la richesse des variables permettant d'en rendre compte. La seconde, plus qualitative et sociologique, reposant sur des entretiens approfondis, restitue richesse et diversité des parcours individuels, orientés par la subjectivité des acteurs, mais permet difficilement de sortir de la logique biographique et pose donc des problèmes de généralisation des résultats.

L'utilisation des dossiers de validation des acquis comme source de données sur les parcours individuels permet en partie de dépasser l'opposition entre méthodes quantitatives et qualitatives. À l'Université de Poitiers, les dossiers de validation des acquis se présentent sous la forme d'un mémoire généralement dactylographié, souvent volumineux. La grande majorité des dossiers se situe dans une fourchette entre 30 et 50 pages ; quelques-uns sont plus courts ; d'autres, plus étoffés, dépassent quelquefois les 100 pages. En règle générale, les dossiers demandant une validation partielle ou totale d'un diplôme sont plus fournis que ceux recherchant seulement une validation de niveau, permettant au candidat de s'inscrire dans une formation.

Dans la grande majorité des cas, le candidat à la validation décrit avec un maximum de précisions ses différentes activités et expériences sociales dans le souci de dégager et détailler les savoirs acquis. On dispose ainsi d'une source nouvelle et féconde d'informations sur les cursus professionnels et plus largement les itinéraires de vie ; source qui présente au moins deux originalités :

- d'une part, elle permet de confronter des données relativement objectivables de type « curriculum vitae » à une approche plus subjective des parcours où l'individu met en scène son histoire de vie en dégageant les principaux apprentissages et acquis ;
- d'autre part, elle tend à articuler des acquis professionnels et des expériences qualifiées de personnelles, mêlant donc cursus professionnel classique, éléments de la vie familiale ou domestique (comme par exemple, la lecture, le bricolage ou l'éducation des enfants) et itinéraires d'engagement que ce dernier soit politique, syndical, associatif ou bénévole.

⁴ Traduit en français tantôt « éducation tout au long de la vie », tantôt « formation professionnelle tout au long de la vie ».

1.1. Une subjectivité orientée

Pour originale qu'elle soit, cette source nouvelle apparaît orientée par le contexte institutionnel dans lequel le récit biographique est écrit et prend sens :

- c'est d'abord la loi et les décrets d'applications qui définissent les règles du jeu et les limites de l'exercice biographique. La loi de 2002 maintient d'ailleurs, sur la question des acquis de l'engagement, une certaine ambiguïté puisqu'elle parle d'expérience professionnelle tout en l'élargissant aux acquis « dans le cadre des activités sociales ou associatives » ;
- c'est ensuite la procédure de validation des acquis, mise en place par l'institution, ici l'Université de Poitiers. Une première analyse du « livret d'accompagnement VAP/VAE » remis au candidat montre qu'il tend à orienter l'écriture biographique dans trois directions : une écriture formelle, par son caractère administratif, officiel et les éléments de preuve qu'il demande ; une écriture plus personnelle, par le style même du livret d'accompagnement qui met l'accent sur la première personne du singulier et les verbes d'action⁵ ; une écriture littéraire, notamment parce que le livret est émaillé de citations d'auteurs classiques, suggérant une certaine conception du modèle universitaire, reprise par nombre de candidats dans leur dossier de validation ;
- c'est enfin le poids de l'accompagnement et le rôle déterminant des conseillères, qui influencent les représentations du candidat au sujet de l'institution universitaire, des attentes du jury et donc de la forme et du contenu du dossier. Cette influence peut être considérée comme paradoxale, car les conseillères, en tant que salariées de services occupant souvent une position marginale dans le champ académique, entretiennent des relations complexes et ambivalentes avec les universitaires. Comme le souligne Emmanuelle Auras (2007 p 405), elles « *naviguent entre une proximité et une distance avec la loi en menant un calcul autour d'un double risque : celui de déplaire aux universitaires, celui d'un recours au tribunal administratif* ».

L'exercice d'écriture du dossier s'avère très encadré. La présentation générale et le plan sont quasiment imposés (I Le projet. II Le CV. III L'expérience professionnelle. IV Les acquis de formation. V L'expérience personnelle. VI Les annexes). Le modèle biographique est nettement suggéré, induisant la mise en scène de soi et le récit de vie... Comme d'ailleurs la réflexivité et le recours à l'introspection : le dossier rappelle que « *celui qui se connaît est seul maître de soi* » (Ronsard), tout en notant qu'« *aucune expérience humaine n'est dénuée de sens ou indigne d'analyse* » (Primo Lévy).

Parallèlement, il existe une forte demande d'explicitation, de formalisation et d'objectivation des expériences professionnelles. De ce point de vue, le bilan de compétences constitue une référence centrale, souvent implicite et quelquefois explicitée par les candidats. L'accent est mis sur l'expérience professionnelle. Des outils précis d'aide à la description de l'emploi sont proposés et développés dans le livret d'accompagnement. Ce qui n'est pas sans produire des tensions entre la demande d'objectivation des parcours et des savoirs acquis, et la valorisation de la subjectivité de l'acteur.

Il s'agit donc d'un exercice spécifique et paradoxal, reposant sur les représentations, attendues et supposées, que les lecteurs finaux, c'est-à-dire les membres du jury, ont des savoirs universitaires, des expériences professionnelles et des modalités d'apprentissage. On peut parler d'une écriture très stratégique. Les candidats anticipent les perceptions du jury en fonction des représentations qu'ils véhiculent de ses membres et du monde académique. Ainsi, cette candidate à la validation totale d'une licence de Lettres dans l'objectif d'une reconversion dans les métiers de l'enseignement, conclut deux pages de description de ses activités culturelles et de son engagement dans une halte garderie parentale : « *Mes expériences personnelles répondent à mon besoin constant d'apprendre, à mon intérêt pour différents domaines. Elles m'ont permis de toujours tenir en éveil ma curiosité et de m'enrichir personnellement. Et n'est-ce pas aussi le travail d'un professeur d'ouvrir ses élèves sur le monde et d'éveiller leur curiosité ?* »

⁵ « Je constitue un dossier » ; « j'ai déposé une demande » ; « j'identifie le cadre réglementaire qui s'applique à ma situation et à mon projet ».

1.2. Une forte articulation entre dimensions professionnelles et personnelles

Les dossiers types comportant trois grandes rubriques (l'expérience professionnelle ; les acquis de formation ; l'expérience personnelle), la majorité des candidats a mentionné une expérience débouchant sur des acquis personnels ; pour une bonne part, celle-ci renvoie à des pratiques sociales courantes figurant souvent dans la rubrique divers des CV : membre d'association, lecture, voyages, cinéma, éducation des enfants... Ces pratiques banalisées n'ont pas été retenues comme expériences d'engagement, définies alors de manière plus étroite comme des activités sociales impliquant un investissement collectif et une certaine stabilité, durabilité de l'engagement.

Cette définition restrictive de l'engagement laisse cependant la place à une diversité de pratiques sociales, qui, dans les dossiers analysés, prennent des formes bien différentes : membre créateur ou dirigeant d'association ou d'ONG, militant ou permanent syndical, élu dans le champ professionnel (délégué du personnel ; CHSCT) ou politique, délégué prud'homal, sapeur pompier volontaire, activités de bénévolat clairement identifiées et décrites...

Ces choix ne sont pas sans limites et contiennent une part d'arbitraire. Ainsi, a été retenu le dossier d'une infirmière de 48 ans en préretraite et souhaitant valider une licence professionnelle, parce qu'elle présentait les responsabilités qu'elle assurait dans plusieurs associations culturelles et sportives ; mais ce qui est développé et remarquable dans ce dossier, c'est la présentation d'expériences personnelles qui n'auraient pas été a priori retenues : son rôle d'épouse, intitulé « femme de médecin », l'éducation de ses enfants, présentée sous le titre « mère de 4 garçons ». Elle souligne la complexité, notamment cognitive de ces activités : « *Faire la part de la proposition médicale et de son libre arbitre [...] Conduire à l'extérieur, guider vers l'autonomie, éviter de projeter ses peurs [...] tout à la fois apprécier les risques et faire confiance* » (63).

Autre exemple, celui de cette jeune femme, ayant échoué à un DEUG d'Histoire puis un DEUG d'Anglais, qui demande la VAE totale d'une licence d'Anglais après une expérience de cinq ans comme aide-éducatrice chargée de l'initiation à l'anglais dans le primaire. Retenu pour ses expériences de fille au pair, le dossier contient un passage marquant, retraçant en détail son premier voyage à l'âge de 6 ans en Angleterre. Dans ce passage du dossier où l'écriture et même la typographie sont différentes (style fleuri, police arrondie imitant l'écriture manuelle), l'argumentaire met l'accent sur la prédestination : « *Rapidement, je ressentis un sentiment étrange, à la fois consciente d'être dans un environnement géographique et culturel différent et pourtant j'avais cette sensation d'appartenance, cette envie de m'intégrer totalement à cette population et d'en assimiler l'héritage culturel* » (65).

Lorsqu'elles étaient les seules expériences personnelles développées, ces pratiques n'ont pas été retenues dans notre analyse ; cependant, entre un quart et un tiers des dossiers étudiés comportent une description des expériences personnelles que l'on qualifiera ici d'acquis de l'engagement.

2. Une première tentative d'exploitation de cette source de données

L'analyse présentée ici concerne une recherche en cours et repose sur l'exploitation de 51 dossiers développant des acquis de l'engagement. Chacun des dossiers de VAE analysés a fait l'objet d'une fiche de synthèse permettant d'appréhender les expériences retenues, celles qui sont les plus valorisées par l'auteur, la façon dont elles sont présentées, les arguments avancés pour justifier la validation... Ces aspects, renvoyant à des modalités de présentation de soi et de son histoire de vie, sont confrontés à des données plus objectivables comme les caractéristiques sociales de l'individu et ses différents cursus éducatif, professionnel, d'engagement...

La place des acquis de l'engagement dans l'ensemble du dossier varie considérablement. Sur les 51 dossiers analysés, les acquis de l'engagement occupent une place marginale (5 % ou moins du dossier leur sont consacrés) dans 20 % des cas et une place centrale (de plus du tiers à la totalité du dossier), également dans 20 % des cas. Fréquemment (15 dossiers sur 51) c'est entre 21 et 33 % du dossier qui développent les acquis de l'engagement.

Tableau 1
PROPORTION DU DOSSIER CONSACRÉ À LA PRÉSENTATION DES ACQUIS DE L'ENGAGEMENT

Place dans le dossier	Nombre de dossiers
5 % ou moins	9
De 6 à 10 %	9
De 11 à 20 %	8
De 21 à 33 %	15
Plus de 33 %	10
Total	51

Deux grandes dimensions semblent organiser la présentation des acquis de l'engagement dans les dossiers analysés. La première renvoie à la tonalité générale de présentation des contenus des activités dites engagées et des apprentissages réalisés dans ce cadre. La seconde dimension reflète la manière dont sont pensés et présentés les acquis de l'engagement par rapport à la carrière professionnelle. En croisant ces deux dimensions structurantes, se dégagent six grandes logiques de mise en scène par les individus de leurs acquis.

2.1. La présentation des acquis de l'engagement : accent sur les savoirs techniques et professionnels versus valorisation des connaissances transversales et de la culture générale

On peut schématiquement opposer des dossiers soulignant les dimensions techniques de ces acquis, directement convertis en savoirs professionnels à d'autres mettant l'accent sur des aspects plus personnels et culturels de l'engagement.

L'approche techniciste est sans doute la plus répandue : c'est particulièrement le cas de ce jeune homme issu de l'émigration, créateur et président d'une association d'insertion par le sport des jeunes issus de l'émigration et postulant pour la validation totale de la licence professionnelle Intervention sociale. La description des activités est neutre et factuelle, les acquis sont déclinés sur le mode de compétences applicables à des activités de type professionnel, tous les aspects politiques et personnels sont gommés

Cette approche peut aller jusqu'à présenter l'engagement au service direct de la carrière professionnelle. Il est pensé par quelques candidats comme étant indispensable, complémentaire et évident : « *Parallèlement à l'activité que je viens de décrire, se greffent un certain nombre de responsabilités qui me permettent d'accroître mes compétences tout en constituant un carnet d'adresse fort utile pour obtenir la reconnaissance* » (homme, 51 ans, candidat à la validation partielle d'un master de Gestion, élu syndical et conseiller prud'homal, représentant des employeurs).

Dans ce cas de figure, les dossiers de validation sont proches du bilan de compétences. Acquis professionnels et acquis de l'engagement sont traités de manière uniforme. Les connaissances techniques transférables sont mises en avant et les aspects militants des cursus d'engagement sont volontairement effacés.

À l'opposé, un nombre significatif (bien que minoritaire dans le corpus étudié) de dossiers tend à mettre l'accent sur le caractère spécifique des acquis de l'engagement et du bénévolat, ses dimensions personnelles et militantes. Dans ces dossiers, les thèmes de la culture et de la passion reviennent de manière récurrente ; ils valorisent le plus les acquis de l'engagement, qui se retrouvent bien souvent au cœur de l'argumentaire et de la demande.

L'exemple de cette employée de 48 ans qui demande une VAE totale de la licence de Lettres est significatif : « *Passionnée de littérature depuis l'enfance* », elle a pu, grâce à des activités bénévoles de conteuse et de diseuse de poésie, avoir des expériences littéraires qui l'ont incitée à une réorientation professionnelle. Les thèmes de la gratuité, de l'investissement personnel et de la jubilation sont largement présents dans tout le dossier. Cependant la forme comme le contenu du dossier (style littéraire de l'expression, argumentaire

avancé) font implicitement le lien entre expérience personnelle bénévole et préoccupations académiques : « *Je fais fonctionner alors la mémoire et commence à m'imprégner de l'essence des textes avant de les présenter à un public. Ce qui m'intéresse c'est de faire le lien entre la tradition orale et la littérature...* »

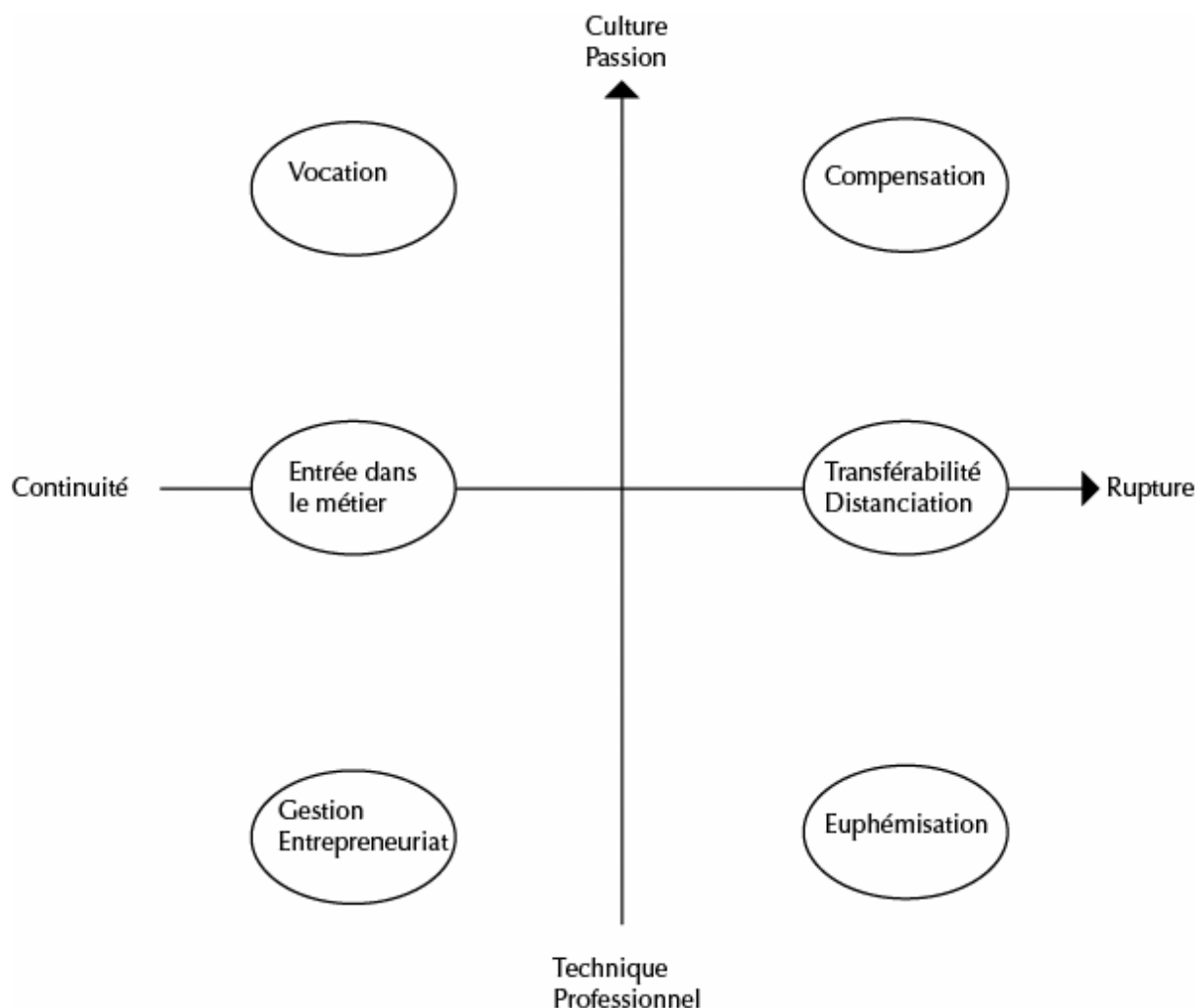
Dans ces dossiers, le militantisme est revendiqué. Il est présenté en quelque sorte comme une garantie d'investissement personnel et de capacité d'apprentissage, notamment à travers l'autodidaxie ou la formation mutuelle : « *Le milieu naturaliste est un milieu très autodidacte, je considère en effet avoir cultivé mes principales connaissances sur l'environnement dans mes activités personnelles ainsi qu'en piochant dans ma bibliothèque naturaliste qui compte aujourd'hui 400 ouvrages naturalistes et scientifiques. Le milieu associatif est, de plus, un bon moyen de rentrer en contact avec des personnes du milieu et de se faire ainsi un réseau de connaissances [...] tout en étant conseillé par des professionnels ou autres passionnés.* »

2.2. La relation entre expérience professionnelle et acquis de l'engagement : continuité versus rupture

Si une majorité des dossiers tend à insister sur la continuité et la forte cohérence entre activité professionnelle et investissement personnel, une minorité débouche sur une vision de décalage voire de rupture entre ces deux dimensions.

De nombreux dossiers soulignent la forte continuité, considérée comme naturelle et évidente : « *Ces expériences professionnelles et personnelles m'ont beaucoup appris dans la connaissance de "l'autre" avec ou sans handicap. Elles m'ont permis de gérer des groupes avec des populations différentes et d'adapter des situations à chacun* » (H, 58 ans, licence STAPS). Les acquis du bénévolat sont présentés comme strictement similaires aux acquis professionnels. Dans les deux cas se conjuguent thématique du développement personnel et thématique de l'utilité sociale. Les candidats soulignent alors leur capacité à convertir des acquis personnels en avantages professionnels : « *Mon goût pour l'écriture et la rédaction de documents a parfois été déterminant pour l'obtention d'un poste, par exemple celui de collaboratrice de député* » (F, 41 ans, VAE totale licence Information-Communication)

Schéma 1
**L'ESPACE DE REPRÉSENTATION DES ACQUIS DE L'ENGAGEMENT DANS LES DOSSIERS DE DEMANDE DE VALIDATION DES
ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**



Le lien peut être présenté comme fort et organique comme c'est le cas de ce jeune accompagnateur médiateur qui demande une VAE partielle à la licence professionnelle intervention sociale : ses activités de bénévole rejoignent son identité sociale, marquée par son handicap, et ont débouché sur une réorientation professionnelle dans le secteur de l'accompagnement et la médiation sociale auprès de handicapés : « *Promouvoir, développer et défendre le bénévolat sous toutes ses formes [...] Donner son avis, construire son point de vue sur le bénévolat et le handicap* » (H, 29 ans). Dans cette logique, quelques dossiers montrent la difficulté de faire le départ entre les deux dimensions : « *L'ensemble de mon parcours formant un tout, il m'est difficile d'en dissocier les éléments puisqu'ils découlent les uns des autres et qu'ils décrivent la logique de ma vie depuis mon plus jeune âge. Je préfère synthétiser en restant fidèle au sens que je lui donne* » (F, 30 ans).

À l'opposé, quelques dossiers mettent l'accent sur la rupture. L'engagement est présenté en rupture avec des pratiques professionnelles, considérées comme décevantes et ayant débouché sur le chômage. Les dossiers décrivent alors des parcours professionnels chaotiques, des successions d'emplois précaires, des activités de travail répétitives et peu formatrices. L'engagement constitue un espace nécessaire à « l'équilibre de vie », où sont développés « le sens de l'initiative et des responsabilités », « la passion », la culture et l'intérêt personnel.

Cette dimension opposant continuité et rupture entre aspects professionnels et acquis de l'engagement apparaît significative dans la plupart des dossiers étudiés. Elle ne prend pas le même sens selon le projet professionnel qui sous-tend la demande (par exemple entre réorientation complète et promotion

professionnelle) ou le contenu plus ou moins général ou professionnel de la formation visée. On notera que même s'il y a rupture avec l'expérience professionnelle, le contenu et la présentation des compétences acquises dans le cadre de l'engagement peuvent rester sur un mode technique et professionnel.

2.3. Diversité des logiques de mise en scène des acquis de l'engagement

En croisant les deux grandes oppositions analysées précédemment, on peut dégager quelques grandes logiques de présentation des acquis de l'engagement, qui sont autant de manières de penser et de mettre en scène ses expériences sociales et associatives, en regard avec son projet et son parcours professionnels... Et ceci, dans le cadre d'un projet particulier, qui est ici, faut-il le rappeler, la validation d'un diplôme et donc la reconnaissance de ses acquis par un jury composé d'universitaires et de professionnels.

Ces logiques ne sont pas indépendantes des parcours professionnels des candidats et de la nature de l'engagement présenté. Elles sont également en corrélation avec le diplôme visé et donc les valeurs dominantes dans un champ professionnel donné. A priori, on ne les considérera pas comme plus ou moins performantes et efficaces les unes par rapport aux autres. Ce que l'on cherchera à vérifier dans un second temps de la recherche en confrontant les logiques de mise en scène des acquis de l'engagement à l'avis donné par le jury.

L'analyse de 51 dossiers permet de dégager au moins 6 grandes logiques de présentation et de mise en scène des acquis de l'engagement, que l'exploitation complémentaire en cours devrait affiner et quantifier :

- logique entrepreneuriale et techniciste. C'est une des logiques les plus souvent rencontrées dans les dossiers étudiés. Les acquis de l'engagement sont présentés en forte continuité avec les activités professionnelles. Ils sont traduits en compétences techniques précises, notamment en termes de gestion des ressources humaines ou d'encadrement. L'accent est mis sur le capital social et relationnel accumulé à cette occasion. L'engagement militant et associatif est souvent assimilé à une activité professionnelle comme l'affirme cet enseignant, ayant de fortes responsabilités syndicales et qui a intitulé une partie importante de son dossier : « *Le syndicalisme, un métier à part entière.* » Cette mise en forme des acquis de l'engagement et leur traduction en compétences managériales, dans une logique de reconversion professionnelle, semblent révélatrices de nouvelles formes de représentation et de valorisation du militantisme (Willemez 2007) ;
- logique vocationnelle. Dans ce cas, la continuité entre engagement et profession se conjugue avec l'accent mis sur la passion. Cette logique se rapproche du modèle de la vocation décrit par Max Weber (1917) où le métier ne renvoie pas uniquement à l'activité professionnelle mais à ce à quoi on est appelé et que l'on souhaite profondément réaliser. La logique de la vocation professionnelle se retrouve dans plusieurs dossiers renvoyant à une palette de professions et de formations : métiers de l'environnement, de la communication, écrivains, comédiens, sapeurs-pompiers, mécaniciens... Cette vision de l'engagement s'accompagne d'une série de considérations sur le caractère collectif de l'engagement associatif et politique, et aussi de réflexions sur l'intérêt et les limites de l'autodidaxie et de la formation mutuelle ;
- logique d'insertion. L'engagement est, dans ces dossiers, considéré comme une porte d'entrée dans l'activité professionnelle. Dans certaines professions telles que celles du travail social, de l'animation et de l'encadrement sportif, ou encore dans le secteur de l'information, de la communication et des médias, le bénévolat semble être devenu une sorte de voie d'accès à la profession. Un pied à l'étrier nécessaire ; c'est le cas de cet auteur de logiciels indépendant qui souligne à plusieurs reprises que ses activités associatives et bénévoles sont en quelques sortes un passage obligé « *pour promouvoir (ses) compétences et entrer en contact avec les clients finaux* » ;
- logique de compensation. Les dossiers qui mettent en scène des acquis de l'engagement en rupture avec les logiques professionnelles sont moins courants que ceux qui soulignent la continuité. On a néanmoins mis en lumière trois logiques qui s'inscrivent dans cette conception. La première peut être qualifiée de logique de compensation dans la mesure où l'engagement et le bénévolat sont présentés comme des activités de développement culturel et personnel permettant de contrebalancer des pratiques professionnelles peu valorisantes, non formatrices voire aliénantes. Si les dossiers qui mettent l'accent sur cette logique de compensation sont rares parmi ceux qui ont été dépouillés, on retrouve plus couramment des candidats soulignant que leurs activités bénévoles et

leurs engagements sont un élément important dans leur équilibre de vie, permettant de corriger certaines routines ou insatisfactions dans la sphère professionnelle ;

- logique de distanciation. Dans cette logique, la rupture entre acquis professionnels et de l'engagement ne signifie pas leur opposition mais plutôt leur complémentarité. L'engagement est appréhendé comme un outil permettant le recul et la distanciation. Ainsi ce candidat à la validation d'un master de droit fait valoir sa fonction d'élu et de responsable de la commission d'urbanisme d'une petite ville, présentée comme « *une expérience de vie publique, de prise en compte du rôle des administrations [...], de vie politique au sens de la défense des intérêts collectifs s'opposant parfois aux intérêts particuliers* ». Ce qui est valorisé dans ce cadre, c'est l'enrichissement personnel, considéré comme transférable dans la vie professionnelle ;

- logique d'euphémisation de l'engagement et surtout des activités syndicales et politiques. Une dernière logique présentant une rupture entre acquis professionnels et d'engagement peut être qualifiée d'euphémisation quand les activités engagées sont à peine présentées, ramenées à des dimensions techniques, gommant les aspects conflictuels et politiques. De manière plus ou moins prononcée, plusieurs dossiers de syndicalistes ou d'élus politiques tendent à minimiser ou à peu s'étendre sur leurs engagements, anticipant sans doute des réactions considérées comme pouvant être péjoratives des membres du jury.

En guise de conclusion : une source nouvelle reflétant et promouvant des conceptions nouvelles de l'individuel et du social

Les premiers résultats de l'analyse en cours des dossiers de VAE déposés à l'Université de Poitiers tendent à confirmer l'intérêt et l'originalité de cette source, qui permet d'aborder les carrières individuelles en croisant et en confrontant deux points de vue. Celui, objectivable et relativement quantifiable du curriculum vitae, permet de caractériser et de mesurer des variables de position sociale, voire de cursus⁶. Celui, beaucoup plus riche et qualitatif, des dossiers qui décrivent les activités, les pratiques et les histoire de vie, et renvoient à une subjectivité à la fois revendiquée et contrôlable, dans la mesure où l'on peut identifier les conditions de production de cette subjectivité (Cf. point 1.).

La VAE, tant sous son aspect de nouveau droit à la reconnaissance des compétences individuelles qu'à travers les biographies orientées qu'elle contribue à produire, nous éclaire sur le mouvement qui aujourd'hui interroge, voire remet en cause, les conceptions traditionnelles et encore vivaces, des comportements et des cursus individuels comme des relations éducation/travail. À titre d'hypothèses, on peut dégager quatre grands processus d'évolution des représentations collectives que la VAE reflète, promeut et accompagne :

- déstabilisation des conceptions opposant deux mondes, présentés comme relativement étanches et poursuivant des logiques différentes : celui, académique, de la connaissance, de la science et de la démarche savante ; celui, ordinaire, des savoir-faire, de l'action, de la pratique et du sens commun. Cette opposition principale se nourrit de et renforce toute une série de clivages secondaires encore prégnants dans les représentations collectives (et les pratiques qu'elles suscitent) tels que : éducation/travail, école/entreprise, pensée/action, déduction/induction... Cette remise en cause, souvent notée dans les dossiers étudiés, s'opère dans un contexte socio-économique qui mérite d'être rappelé, car il est dominé d'une part, par une élévation massive et inédite du niveau moyen d'éducation d'une grande partie de la population et d'autre part, par une intellectualisation d'une proportion croissante des activités professionnelles et de métiers. Les promoteurs de la VAE cherchent à lisser ces clivages, notamment en organisant des interactions entre systèmes éducatif et productif et en affirmant le caractère formateur de l'entreprise et de l'exercice concret du travail ;

- promotion et diffusion de nouvelles conceptions de l'acteur ordinaire qui se voit doter de capacités d'analyse, de synthèse, de réflexivité... Et ceci, au moment même où est déstabilisé dans les sciences humaines, le modèle canonique du raisonnement hypothético-déductif et de la rupture épistémologique. En règle générale, les dossiers de validation des acquis dépouillés mettent en scène et valorisent un individu autonome, responsable de sa carrière, capable de l'orienter et de développer un point de vue critique sur elle. À regarder les analyses critiques produites par les

⁶ Ce qui n'a pas été réalisé durant cette première exploitation expérimentale.

candidats sur leurs parcours (sans doute influencées par les conseillers en VAE et leurs représentations des attentes du jury), on a le sentiment que la réflexivité, modèle actuel de référence de la pensée scientifique tendrait à se diffuser à la connaissance ordinaire et notamment des acquis de l'expérience ;

- valorisation des cursus professionnels complexes, alternant les périodes de formation, d'emploi et de chômage, multipliant des expériences professionnelles diversifiées, et revendiqués comme tels par les candidats. Dans leur majorité, les candidats mettent l'accent sur le caractère atypique de leurs cursus, scolaire comme professionnel. De fait, on est souvent loin du modèle classique de la carrière, tel qu'il avait pu être en particulier décrit par Le Play (les trois âges de la vie professionnelle : apprenti, compagnon, maître) et dans lequel l'ancienneté jouait un rôle central... Au contraire, la plupart des dossiers de validation des acquis de l'expérience montrent des itinéraires professionnels beaucoup plus erratiques. On notera que même les objectifs affichés par les candidats sont très diversifiés. Contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, la promotion est loin d'être majoritaire. De nombreux candidats affichent des objectifs autres, exprimés en termes de reconversion professionnelle, de sécurisation sociale de leur parcours, à partir d'une situation considérée comme précaire et instable, voire de bifurcation forte et de changement radical de métiers ;

- revendication et organisation de la perméabilité entre les différents temps de la vie de l'individu ; en particulier entre le domaine professionnel, la vie domestique et les loisirs, et l'espace des convictions individuelles s'exprimant à travers le bénévolat et l'engagement politique, syndical ou associatif... La plupart des dossiers abordent les acquis dits « personnels » et un nombre significatif, l'expérience militante et les engagements associatifs, politiques et syndicaux. Comme nous l'avons montrée, la manière dont les individus conçoivent et mettent en scène la relation entre ces expériences et les acquis professionnels reflète des conceptions diversifiées voire contradictoires. Si la majorité des dossiers dépouillés repose sur l'idée d'une conversion quasi automatique, les expériences militantes étant directement traduites en savoirs professionnels, une minorité non négligeable souligne plutôt une rupture : l'engagement est présenté comme d'une nature autre que l'activité professionnelle, en particulier, en termes de créativité, d'autonomie ou de passion. L'analyse en cours devrait permettre de mieux comprendre les variables explicatives de cette différenciation en termes de position et de dispositions sociales comme de parcours de vie.

Bibliographie

Aubret J. et Gilbert P. (1994), *Reconnaissance et validation des acquis*, Paris, PUF.

Auras E. (2007), « L'invention d'une norme sociale : les acteurs de la VAE dans une université », in F. Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience*, Bellecombe, Les éditions du croquant.

Auras E., Bertrand N. et Géhin J.-P. (2000), *La validation des acquis professionnels à l'Université de Poitiers : enjeux, limites et perspectives*, roneo, Safire.

Cannac (1985), *La bataille de la compétence*, Paris/Cégo, Édition d'organisation.

Marion I., Möbus M. et Théry M. (2006), « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », Céreq, *Bref*, n° 235, novembre.

Collardyn D. (1996), *La gestion des compétences*, Paris, PUF.

Communauté européenne (1995), *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive*, Luxembourg, Office des publications officielles.

Géhin J.-P., 2007, « La validation des acquis : quelles inflexions du modèle français d'articulation éducation travail ? », in F. Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience*, Bellecombe, Les éditions du croquant.

Géhin J.-P. (dir) (2005), *Développement de la VAE à l'Université de Poitiers*, roneo, Université de Poitiers.

- Lainé A. (2005), *VAE, quand l'expérience se fait savoir*, Paris, Érès.
- Neyrat F. (2003), « La VAE, une problématique de la reconnaissance... pour une reconnaissance problématique », in N. Maggi-Germain et A. Pélage (dir.), *Les évolutions de la formation professionnelle*, Paris, La Documentation française.
- Ropé F. et Tanguy L. (dir.) (1994), *Savoir et compétences, de l'usage social de ses notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'harmattan.
- Verdier É. (2002), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, 76, pp. 11-34.
- Weber M. (2004) (première édition allemande : 1917), *La science, profession et vocation*, Paris, Agone éditions.
- Willemez L. (2007), « Faire fructifier son engagement : conséquences et limites de la validation des expériences militantes », in F. Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience*, Bellecombe, Les éditions du croquant.

Atelier 10

**Nouveaux et anciens professionnels : quel modèle pour
quel plein emploi ?**

Entre armée de réserve et liste d'attente : les employées du secteur hospitalier à l'aune de la sécurisation des parcours

Anne-Marie Arborio, Philippe Méhaut et Jacques Bouteiller*

La croissance régulière des contrats « atypiques » est fortement discutée, notamment du point de vue des catégories les plus fragilisées sur le marché du travail (jeunes, femmes, non qualifiées) et des risques de l'emploi. L'hypothèse fréquemment avancée est celle d'une déstabilisation/recul des marchés internes du travail (Gautié2000 ; Germe 2001). Le secteur public se distingue par une incidence plus forte que dans le privé. Rigidité du statut face à un besoin croissant de flexibilité, pression des *insiders* sont des hypothèses fréquentes. L'objet de cette communication est d'analyser les motifs et les formes du recours aux emplois atypiques, ainsi que les trajectoires des populations concernées, dans le secteur des hôpitaux et pour la catégorie non qualifiée des agents de service hospitaliers (ASH). Ce secteur et ces emplois présentent un intérêt particulier : fortement féminisé, emplois « de service » mais dans des organisations à forte contrainte industrielle (365jours/an, 24h sur 24h, « *just in time* », traçabilité croissante de tous les actes...) ; coexistence d'établissements publics avec statut de fonctionnaire et d'un secteur privé. Nous analyserons le fonctionnement du couple marché interne/périphérie du point de vue des stratégies des établissements (1), puis la composition de « l'armée de réserve » et notamment les évolutions entre les années 1970/1980 et les années 1995/2005 et les rapports à l'emploi des salariées concernées (2).

Encadré 1 MÉTHODOLOGIE

Cette communication s'appuie sur la méthodologie commune définie pour la recherche « Low wage work » (recherche comparative en cours, menée pour la fondation Russell Sage, 5 pays européens et USA, 5 secteurs dont les hôpitaux). Elle mobilise un ensemble de données statistiques nationales, provenant principalement du ministère de la Santé (notamment l'enquête 2003 sur les conditions de travail dans les hôpitaux)¹. Huit études de cas ont été réalisées en 2005 et 2006, sur des hôpitaux et cliniques de taille moyenne (de 100 à 800 lits, hors hôpitaux universitaires). Quatre sont des hôpitaux publics, quatre des cliniques privées lucratives. Quatre sont situés sur des marchés du travail à fort taux de chômage et quatre sur des marchés plus tendus². Dans chaque étude de cas, entre douze et quinze entretiens approfondis ont été réalisés, auprès du management de l'hôpital (direction, direction des ressources humaines, direction des soins infirmiers), des représentants des salariés, et de huit aides-soignantes (AS) et agents des services hospitaliers (ASH), principalement dans des services de médecine. Dans un cas qui pratique la sous-traitance, les entretiens ont aussi porté sur l'entreprise et les salariés sous-traitants. Les contraintes de comparabilité, et notamment la focalisation sur les services de médecine a des conséquences sur l'échantillon de salariées. Les services de médecine ne sont pas les services d'entrée à l'hôpital. Les salariées de la périphérie interviewées sont donc déjà engagées dans la file d'attente et nous n'avons pas rencontré de salariées ayant quitté ou ayant été exclues de cette file d'attente. C'est donc sur ceux qui visent, de façon plausible en regard de leur trajectoire, une stabilisation dans le secteur que nous nous concentrons.

* Anne-Marie Arborio, maître de conférences à l'Université de Provence, Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST), 35, avenue Jules Ferry, 13 621 Aix-en-Provence cedex, anne-marie.arborio@up.univ-aix.fr ; Philippe Méhaut, directeur de recherches au CNRS, LEST, philippe.mehaut@univmed.fr ; Jacques Bouteiller, chercheur associé, LEST, jacques.bouteiller@univmed.fr

¹ Les auteurs remercient la DRESS et particulièrement M Collet et R Lelan pour la mise à disposition de ces enquêtes. Ils remercient aussi la fondation Russell Sage pour son soutien.

² Même si ce contraste est très relatif compte tenu du fort taux de chômage français, particulièrement pour les catégories les moins qualifiées.

1. Stratégies d'établissements et spécificités du marché du travail des soignants les moins qualifiés

Comme la plupart des services reposant sur un financement public, les hôpitaux sont soumis à de fortes tensions : développement de règles de quasi marchés, évolution des techniques et de la demande, concurrence et/ou partenariats public/privé, transformation de l'offre de soins (Méhaut *et alii* 2007). Des restructurations fortes sont en cours.

1.1. Une forte attractivité

Pour les catégories qui nous intéressent, les hôpitaux ont été de tout temps attractifs, attractivité renforcée en période de fort chômage³. Ils offrent aujourd'hui, pour les moins qualifiés, des rémunérations plus élevées que dans les autres secteurs de service fortement féminisés.

Seuls 3 % (public) et 4 % (privé lucratif) des ASH sont en dessous du seuil des bas salaires (défini selon les standard internationaux par un salaire horaire en dessous de deux tiers de la médiane), contre par exemple 26 % pour les peu qualifiés dans les hôtels ou les caissières de supermarché (Askenazy, Caroli et Gautié 2007). Une fois franchie la file d'attente, on peut parler de marchés internes (au sens de Doeringer et Piore 1971). La progression salariale est garantie par l'ancienneté, et le taux de mobilité externe est faible. Le tableau ci-dessous résume les principales données nationales.

Tableau 1
ANCIENNETÉ ET STABILITÉ

	Public			Privé		
	Infirmières INF	Aides- soignantes AS	Agents des services hospitaliers ASH	Infirmières INF	Aides- soignantes AS	Agents des services hospitaliers ASH
Ancienneté > 10 ans	57 %	62 %	60 %	47 %	58 %	54 %
Changement d'établissement*	6 %	6 %	1 %	2 %	3 %	1 %
Gain salarial à l'ancienneté**	43 %	39 %	20 %	31 %	30 %	23 %

* 2001/2003.

** 3-6 ans/>20 ans, temps plein.

Source : DRESS, enquête Conditions de travail 2003, calculs des auteurs.

Ces marchés internes sont très actifs, en mobilité horizontale. On a ainsi pu calculer, au niveau national, un indicateur de mouvement interne ou externe (% de ceux qui ont changé d'établissement, de poste ou d'affectation sur 3 ans) : 32 % pour les infirmières, 27 % pour les AS, 15 % pour les ASH, sensiblement plus élevé pour le public que pour le privé. La mobilité verticale, permettant de passer d'une catégorie à l'autre, est possible, mais peu fréquente surtout d'AS à infirmière (voir aussi Arborio 2001, 2004). Cette perspective joue cependant un rôle symbolique fort. Malgré l'intensification du travail et une forte perception de conditions de travail dégradées (Lelan 2004 ; Sainseaulieu 2003) la plupart des autres conditions de travail et d'emploi (y compris l'organisation des horaires) sont suffisamment attractives pour que les hôpitaux n'aient que peu de difficultés de recrutement pour ces catégories. Ils disposent alors d'assez larges marges de manœuvre, notamment en termes d'organisation de la flexibilité.

³ Les difficultés de recrutement ont cependant été parfois fortes, plus sur les catégories qualifiées, mais aussi, en période de très faible taux de chômage, sur les non qualifiées.

1.2. Marché périphérique et réserve de main d'œuvre : quand l'attractivité permet la flexibilité

Comment organiser les remplacements des absents, faire face aux contraintes industrielles, contenir la masse salariale, sélectionner, contrôler ? Les hôpitaux, comme d'autres organisations mobilisent une large palette de solutions, avec des conséquences différentes pour les salariés. Pour l'essentiel, il ne s'agit cependant pas de faire face à une flexibilité en volume (les taux d'occupation des lits sont très élevés et bornent les capacités d'accueil) mais de garantir les effectifs suffisants en permanence et de gérer la flexibilité temporelle (matin/nuit, semaine/week-end...). Des solutions de flexibilité interne, touchant le coeur de la main-d'œuvre « titulaire »⁴ existent : pool de remplacement, temps partiel contraint. Nous nous concentrons ici sur la flexibilité « externe » et la gestion de la main-d'œuvre périphérique. On est ici dans le modèle classique de « l'oignon » d'Atkinson et Meager (1986) avec un coeur de titulaire et plusieurs couches périphériques.

1.2.1. Les modalités d'organisation de la périphérie

La première solution est celle de la sous-traitance. Elle est utilisée principalement pour la restauration, le ménage des parties communes, la lingerie, parfois pour quelques fonctions spécialisées (informatique, travaux récurrents sur les bâtiments). Mais, sur nos huit cas, une seule clinique privée présente une externalisation totale du ménage qui touche les ASH. Et les données nationales ne permettent pas de dessiner un mouvement clair. Pour les hôpitaux publics par exemple, la part des budgets consacrés à l'achat de prestations extérieures a plutôt tendance à baisser dans les dernières années (DHOS 2004).

La deuxième solution est de constituer une réserve de main-d'œuvre externe, sous différents statuts (contrats à durée limitée, emplois aidés, intérim). Les candidatures spontanées sont nombreuses et peuvent être complétées par un recours à l'agence pour l'emploi. Un portefeuille de candidates est ainsi géré, le plus souvent en direct, sans recours à d'autres intermédiaires, et sans usage des agences d'intérim, jugées plus coûteuses.

Comme le montre le tableau 2, les hôpitaux utilisent largement la palette des contrats atypiques. Ces contrats représentent un volume significatif de main-d'œuvre, souvent au-dessus des seules contraintes de remplacement des absences. Public et privé n'utilisent pas les mêmes canaux. Aux salaires plus bas dans le privé correspond un usage plus faible en volume de ces contrats, et, nous le verrons, des files d'attente plus courtes (les progressions à l'ancienneté étant moins rapides, la rentabilité de la file est plus faible ; de plus, l'attractivité du privé étant en dessous de celle du public, il faut fixer plus tôt les meilleurs éléments), mais la logique est la même.

Tableau 2
MODALITÉS DE GESTION DE LA RÉSERVE DE MAIN-D'ŒUVRE

Cas	CDD court	CDD long (>3 mois)	CDI	Emplois aidés	Intérim	% équivalent temps plein
Apub	Oui	Oui	Oui	Nombreux	Non	18 %
Cpub	Oui	Oui	Oui	Nombreux	Non	36 %
Bpub	Oui	Nombreux	Non	Faible	Non	18 %
Dpub	Oui	Oui	Non	Faible	Non	24 %
Epriv	Nombreux		*	*	Non	n.a.
Fpriv	Nombreux	Nombreux	*	*	Oui	14 %
Gpriv	Oui	Oui	*	*	Oui	12,5 %
Hpriv	Oui	Oui	*	*	Oui	16,5 %

*Les contrats à durée indéterminée sont considérés ici comme « atypique » pour le public où la règle est normalement le fonctionnariat, mais pas pour le privé. Les contrats aidés n'existaient que dans le public.

Source : enquêtes Low Wage Work.

⁴ Les « titulaires » sont soit les personnels sous statut de la fonction publique, soit, pour les cliniques privées ceux sous CDI. Ce vocable est utilisé par toutes les parties dans le public comme dans le privé.

Le recours aux emplois aidés est sensible à la situation du marché du travail. Les hôpitaux publics sont obligés de remplir un « quota » variable selon la zone d'emploi. Toutefois, les hôpitaux gardent une certaine marge de manœuvre y compris pour augmenter cet effectif. Ainsi, en crise budgétaire au milieu des années 1990, un hôpital public utilisait massivement ces contrats, en substitution d'emplois permanents. À la baisse au moment de l'enquête, les CES et autres CEC restaient cependant très importants (près de 10 % des effectifs).

Les CDD « longs » (plus de 3 mois) sont d'un usage fréquent : avec/ou sans délais de carence dans le public, parfois pendant 5 à 7 ans ; en suivant le code du travail dans le privé (dans un cas, des requalification de CDD en CDI suite à une intervention de l'inspection du travail). Les CDD courts (parfois une journée) sont aussi fortement utilisés, notamment pour les absences maladies, garde d'enfant.

Ajoutons que c'est ici que se trouve l'essentiel du temps partiel contraint, de la mise au travail rapide sans formation ou presque (pour les ASH), et que, dans certaines études de cas, on a rencontré un taux d'accident du travail significativement supérieur pour ces catégories.

1.2.2. Articulation cœur/périphérie

Il ne faudrait cependant pas assimiler ce marché du travail périphérique à un marché « sans règles ». D'une part, les contractuels sont placés, de façon durable, au plus bas des grilles indiciaires conventionnelles, qui sont respectées. D'autre part, ce marché est régulé par mimétisme avec le marché interne auquel il est étroitement articulé. C'est en effet, principalement pour les ASH, la porte d'entrée obligée vers la « titularisation ». Une double règle implicite d'ancienneté et de disponibilité joue : on est renouvelé et on progresse dans la file d'attente au fur et à mesure de son ancienneté et des réponses positives que l'on aura donné aux sollicitations au gré des besoins en main-d'œuvre. L'affectation de plus en plus durable se fait sur postes laissés vacants par la mobilité horizontale des « titulaires ». Il y a une articulation fonctionnelle entre le dispositif de réserve externe et les institutions du marché interne. On pourrait même se demander à partir de quel moment le qualitatif d'externe reste valable.

Encadré 2

DEUX CAS D'USAGE DE LA PÉRIPHÉRIE

L'hôpital public B, 1 700 salariés, est situé dans un département rural et montagneux. Il est en excédent budgétaire. Il ne sous-traite rien. Son taux de précaires est d'environ 22 % (en instantané), représentant 18 % en équivalent temps plein sur l'année et 50 % pour les ASH. Les contrats aidés ne représentaient que 1/10^e de ce volume à la date de l'enquête (avant la relance des CAE et autres). L'absentéisme (inférieur à la moyenne nationale), en supposant qu'il soit totalement compensé (ce qui n'est pas le cas, cet hôpital, le seul de l'échantillon, ne remplaçant que ponctuellement les absences « courtes ») n'en expliquerait que la moitié. La nouvelle direction de l'établissement, sous forte pression des organisations syndicales, se dit soucieuse de contribuer à résorber l'emploi précaire (mais il augmente d'un point entre 2002 et 2004, et de dix points pour les ASH). Une partie des crédits liés à la création d'emploi lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail a été affectée, après négociation avec les partenaires sociaux, à la titularisation de certains salariés contractuels ou sur emplois aidés (une quinzaine chez les ASH, en temps partiel contraint). Il s'agit là, selon elle, d'opérer une rupture avec la gestion des ressources humaines de la décennie passée : plus ou moins inspirées d'un paternalisme local les pratiques ont pu conduire, par exemple, à pourvoir des postes complets budgétés par deux CDD de six mois ou par deux CDD d'un an à mi-temps, etc. ; une « *volonté délibérée* » de donner ainsi au plus grand nombre de familles de la ville « *la possibilité d'avoir 3 mois ou 4 mois de contrat séparés par du chômage ou d'autres activités* ». Cet établissement entretient une véritable « armée de réserve » de salariés précaires vivant dans l'espoir, historiquement entretenu, d'accéder à la sécurité de l'emploi à l'hôpital (l'attractivité de l'hôpital est telle qu'il n'est par rare de voir des ASH employées en CDI dans des maisons de retraite candidater à l'hôpital, y compris sur des postes temporaires, pour y « mettre un pied »). On trouve, dans les services de soin, des ASH enchaînant des CDD depuis 8, voire 10 ans. L'hôpital pratique plutôt le CDD long, 3 ou 4 CDD de 3 à 6 mois séparés par une période de carence, puis des CDD de 6 mois ou plus enchaînés sans rupture avant stage puis titularisation.

La clinique privée F, en zone urbaine, a 312 salariés (dont 62 en CDD). La clinique n'est pas en très bonne santé financière. Le turnover des personnels est supérieur à la moyenne (salaires au strict niveau de la convention collective) La gestion de la restauration est externalisée, mais le personnel relève de la clinique. Des personnels en CDD, régulièrement réembauchés jouent le rôle d'un pool de remplacement (et sont nommés ainsi) particulièrement pour les ASH et AS. Ce pool intervient pour des remplacements de congés divers, plutôt programmables (congé maternité, congé parental). À côté on trouve des CDD très courts (1 à quelques jours) où se manifeste aussi la règle d'ancienneté (25 % des entrées en CDD sur un mois concernent des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté cumulée). Les CDD touchent majoritairement les ASH, les auxiliaires de puériculture (environ un tiers en CDD) et les sages femmes. Lorsqu'un poste de « titulaire » est à pourvoir, l'usage est de puiser parmi ce pool, en fonction de l'ancienneté d'exercice (cumul des durées de travail dans l'établissement). L'intérim joue également un rôle de supplétif pour les différentes catégories (mais plutôt pour les plus qualifiées). Le recours à l'intérim est important à certaines périodes (vacances) : environ 14 ETP annuel.. Il s'agit essentiellement d'un intérim qualifié (AS et IDE). Pour les IDE, il y a aussi un usage « permanent » de l'intérim : compte tenu de l'organisation des roulements, il y a régulièrement un « trou » d'une journée, comblé par une intérimaire. Au total, les emplois précaires sont estimés à 14 % en équivalent temps plein, légèrement supérieur à l'incidence de l'absentéisme (environ 9 %).

Des années 70 à nos jours, le volume de l'armée de réserve a augmenté⁵. Il est nettement plus élevé dans le public que dans le privé (plus fortes contraintes du code du travail, pas d'emplois aidés, attractivité moindre obligeant à réduire la durée de la file d'attente). Raisons techniques, économiques et de contrôle social se combinent.

- L'intensification du travail et la recherche de taux d'occupation maximum des lits poussent, plus qu'avant, à remplacer systématiquement les personnels absents car les ajustements sur les présents sont moins faciles. Dans le cas contraire, nous avons rencontré plusieurs exemples de mouvements localisés de protestation. Seul un hôpital public pratique le non-remplacement des absences courtes. On est en fait très proche ici du modèle du travail à la chaîne où le non-remplacement d'un absent est quasi impossible mais ici autant pour des contraintes sociales que techniques. Les règles du système de santé (lutte contre les maladies nosocomiales par exemple) resserrent aussi les contraintes
- La réduction de la durée du travail (de 40h à 39h puis 35 heures) mais aussi l'augmentation des différents droits à congé (congés maternité, congé allaitement...) ont rendu plus ou moins obsolètes les outils de calcul des effectifs. Ainsi par exemple l'une des cliniques privées fonde ses calculs sans intégrer les congés annuels. Dans le public, les taux de création d'emploi liés aux 35 heures ont été inférieurs de moitié à la réduction du temps de travail et ces créations n'ont que peu concerné les AS et ASH.
- Les taux d'absentéisme sont élevés, à la fois reflet des caractéristiques de ces populations (congés maternité, congé garde d'enfant) mais aussi de la dégradation des conditions de travail.
- Pour les hôpitaux publics, même si les catégories C font l'objet de procédures de recrutement particulières, le passage au statut de la fonction publique (en 1986) a allongé la procédure de recrutement et conduit à des embauches temporaires sur poste vacant plus nombreuses.
- Tous nos cas sont engagés, sous contrainte réglementaire, dans une politique de hausse de la qualification (infirmières surtout, mais aussi AS). Mais ils la mènent à effectif (titulaire) contrôlé. Le volant de contractuelles (parfois dissimulé dans les données) permet de libérer des postes d'ASH qui sont « transformés » en postes d'AS.
- La très faible mobilité externe accroît la crainte des « erreurs de recrutement », la file d'attente étant alors un moyen de sélection fine et de pression disciplinaire⁶. De plus, dans le public, la titularisation étant possible après 4 ans d'exercice contractuel, la file d'attente permet aux hôpitaux d'éviter la procédure concours.
- Enfin, dans un contexte budgétaire parfois difficile, le volant de contractuelles peut représenter une économie salariale. Évidente dans le cas des emplois aidés, cette dernière raison mériterait une analyse plus fine pour les CDD. La longue file d'attente sans progression salariale représente certes une économie salariale, particulièrement dans le public. Mais la prime de précarité, des cotisations sociales légèrement supérieures viennent limiter ce gain, d'autant que l'ancienneté sera reprise en cas de titularisation.

2. Accéder à un emploi hospitalier : les usages des contrats atypiques

Examinons maintenant les modes d'accès à l'hôpital du point de vue des salariés concernés.

2.1. Les temps d'entrée à l'hôpital pour différentes générations de salariés

Au sein de notre corpus de 60 entretiens (43 entrées dans l'hôpital comme ASH dont certaines sont AS à la date de l'enquête et 17 entrées directes comme AS), 16 sont entrées entre 1969 et 1985, 44 entre 1990 et 2005.

- Dans la génération « 70 », dominent les entrées « précoces » (définies comme une entrée relativement rapide après la fin des études, souvent dès l'âge de 18 ans atteint (âge obligatoire pour travailler en milieu hospitalier) ou après l'école d'AS. Toutefois, on rencontre quand même quelques entrées « tardives » mais ceci n'est probablement pas significatif. Les entrées « tardives » de cette génération sont déjà à la retraite, et on sait par ailleurs que les femmes en reprise d'activité étaient présentes sur ce marché du travail

⁵ Mais on trouve ici le phénomène classique de la fonction publique, avec gonflement progressif d'un volant de non-titulaires, injonction à l'intégration, nouvelle production de non titulaires...

⁶ Cet argument est notamment avancé par les hôpitaux publics qui disent ne pouvoir sélectionner les CES et autres contrats aidés.

hospitalier⁷. Dans la génération « 90 », on trouve une dominante d'entrées tardives (25 sur 44). Toutefois, les entrées précoces (mais plus âgées que dans le groupe précédent du fait de la transformation des profils scolaires) restent présentes.

- Compte tenu de la dominante d'entrées précoces dans la génération « 70 », on peut difficilement se prononcer sur l'incidence de la « précarité » antérieure à l'entrée dans l'hôpital. Néanmoins quelques cas présentent des profils hachés, expérience professionnelle puis licenciement, petits boulots avant l'hôpital... Mais le passage par le chômage est rarement évoqué dans les entretiens (effet mémoire ?)
- Par contre, la génération « 90 » oppose nettement sur ce point les entrées précoces, qui en règle générale sont des reconversions assez rapides vers l'hôpital après échec scolaire, éventuellement un passage court par le chômage (seulement trois trajectoires avec un passage significatif par la précarité), aux entrées tardives qui sont très massivement caractérisées par des ruptures de trajectoire professionnelle et/ou familiales (déménagement, divorce) avec passage par le chômage.
- Une opposition significative se dégage aussi entre les deux générations, et ce quel que soit le mode d'entrée. La génération « 70 », dans 12 cas sur 16, accède à l'hôpital sans file d'attente significative. Deux des quatre qui connaissent une file d'attente viennent de l'hôpital public B (encadré 2), la génération « 90 » s'inscrit majoritairement dans la file d'attente (32 sur 44), avec des durées qui s'échelonnent de 2 à 9 ans, un peu plus longues pour les entrées « tardives » que pour les « précoces ». Parmi les entrées précoces, 6 AS en entrée directe connaissent aussi ce processus.
- Enfin, confirmant les données statistiques nationales, la plus faible durée de la file d'attente (ou son absence) est caractéristique du privé (qui par ailleurs puise plus dans les « précoces ») alors que le public présente une forte concentration de « tardives avec file d'attente ». Si dans la génération « 70 », les 12 qui entrent sans file d'attente se répartissent également entre privé et public, dans la génération « 90 », les 12 entrées sans file d'attente sont toutes dans le privé. Ceci a un effet mécanique sur le gonflement des contrats atypiques dans le public... mais il s'agit aussi d'une forme de « précarité incluante ».

Il n'est pas possible dans le cadre de ce texte d'étudier finement la composition sociale de ces différents groupes. Soulignons simplement que la génération « 90 » enregistre les grandes transformations sociales : allongement de la durée d'études et diversification des cursus, origines sociales plus diversifiées, transformation de la structure des ménages...

2.2. Stratégies et accommodements des salariés face aux contrats atypiques

Considérons maintenant le point de vue des salariés sur leur passage par ces contrats atypiques au regard de leur trajectoire antérieure ou postérieure (pour ceux qui en sont sortis).

2.2.1. La revendication d'un usage stratégique du CDD

Pour certains employés des hôpitaux, travailler en contrat à durée déterminée, y compris à temps partiel, ou pour des durées très courtes, est non seulement accepté mais perçu comme une aubaine. C'est le cas de cet aide-soignant (AS3, Gpriv, 32 ans), embauché pour faire fonction d'aide-soignant alors qu'il a interrompu sa préparation du diplôme d'État d'Infirmier⁸ mais se prépare à la reprendre. Après avoir exercé comme aide-soignant intérimaire, il a remplacé ponctuellement les aides-soignantes en vacances ou en congé pour récupération de GPriv. Il travaille depuis quelques mois dans le cadre de CDD très courts, ces interruptions étant parfaitement à sa convenance (par exemple pour la naissance récente de son fils). Son contrat doit se terminer un mois avant sa reprise d'études et il ne souhaite surtout pas avoir de contrat au-delà ou à durée indéterminée. Cette pratique suppose une négociation avec l'établissement qui compose avec les exigences du salarié :

« Quand je suis arrivé on m'a dit "vous allez remplacer une aide-soignante[...]", qui n'était pas encore en congé de maternité mais qui avait quelques soucis donc qui était en arrêt maladie. On me prolongeait en fonction de ses arrêts jusqu'à ce qu'on me propose un contrat du type "vous la remplacez jusqu'à ce qu'elle revienne". Mais je leur ai dit que ce n'était pas possible puisque je devais reprendre mon école ensuite, si je devais prolonger... Du coup, on me faisait signer des contrats qui correspondaient à chaque fois à ces périodes-là. D'ailleurs dans le service où je suis c'est un petit peu la même situation, je remplace aussi une

⁷ En 1965, un arrêté prévoyait déjà la titularisation des personnels contractuels à l'horizon 1968.

⁸ À l'issue de leur première année d'études, les élèves infirmiers reçoivent une équivalence qui leur permet de travailler comme aides-soignants.

aide-soignante qui est en congés de maternité. On m'a encore proposé ce type de contrat-là où je suis à leur disposition jusqu'à ce qu'ils n'aient plus besoin de moi. Je leur ai expliqué que moi j'étais jusqu'à fin mars mais après fin mars je ne peux plus parce qu'il faut que je reprenne l'école » (AS3, Gpriv).

L'usage du CDD est revendiqué comme stratégique par l'employé, avec ici le double objectif d'obtenir un revenu (après deux années d'études financées par l'AFR) et d'accroître son expérience professionnelle. Cette stratégie ne vise aucunement l'accès à un emploi hospitalier dans le cadre d'un CDI. Se projetant dans son avenir proche d'infirmier diplômé d'État, cet aide-soignant déclare même n'avoir aucune envie de travailler dans un établissement de soin.

Dans un autre cas, celui d'une ASH (ASH1, Hpriv) exerçant une profession artistique sous le statut d'indépendant pour l'instant insuffisamment rémunératrice et qui s'assure un revenu de base – « le loyer, une vie tranquille » – par la succession de CDD courts et à temps partiel dans le même établissement hospitalier, l'usage stratégique rencontre la pratique de l'établissement doté de la « réserve de main-d'œuvre externe » évoquée plus haut. Là encore, la négociation avec l'établissement donne une certaine marge de manœuvre à l'employée pour décider de ses jours de disponibilité (elle les indique à l'établissement chaque mois) pour son autre activité professionnelle. Comme dans le cas précédent, l'expérience de contrats atypiques avait déjà été faite auparavant (en cours d'études par exemple) et l'usage stratégique sans doute suggéré par cette expérience première.

D'autres objectifs peuvent être donnés à cet usage des contrats précaires : des aides-soignants rapportent ainsi avoir exercé en intérim dans une logique de prospection du marché du travail de la région dans laquelle il venait de s'installer (AS1 et AS4, Fpriv). ASH à Cpub, cette jeune femme (ASH3) ne souhaite pas travailler davantage ni plus régulièrement pour au moins trois raisons : rester disponible pour s'occuper de son enfant, s'occuper des comptes de la société de son mari, et ne pas avoir à travailler auprès des malades (elle accepterait éventuellement un CDI à temps partiel si elle avait la certitude de travailler dans les parties communes). On pourrait inclure également dans la catégorie d'usage stratégique l'embauche sous CES comme ASH pour profiter, en conscience, de ses droits de travailleur précaire pour accéder ensuite à la formation d'aide-soignant (ASH4, Dpub). Dans tous ces cas, la durée d'exercice sous ces contrats semble en partie maîtrisée par l'employé. Qu'il fasse un usage stratégique n'exclut cependant pas que son employeur le considère comme inscrit dans une file d'attente, dans laquelle il ne fait que passer son tour, et l'embauche sous CDI s'il en fait la demande.

Cet usage est réel mais peu présent dans notre corpus. Il correspond à des salariés aux caractéristiques parfois atypiques pour les AS ou ASH : ici, les deux premiers cas évoqués sont ceux de diplômés de l'enseignement supérieur, l'un est marié à un médecin hospitalier, l'autre a une deuxième emploi, tous deux sont promis à un avenir professionnel qui les situera plus « haut » dans la hiérarchie sociale. L'usage stratégique est aussi davantage le fait de titulaires du diplôme d'aide-soignant dont on a vu qu'ils sont moins contraints par la précarité, ou encore de personnes en couple avec un conjoint à la situation professionnelle stable.

On pourrait ajouter aussi les cas de doubles emplois, même s'ils existent peu dans ce corpus : l'un des titulaires rencontré à Fpriv faisait des remplacements ailleurs ; à Hpriv, ont été évoqués des croisements entre deux cliniques (titulaire dans l'une remplaçant dans l'autre et vice versa).

2.2.2. Le récit indifférent du passage par un contrat atypique

Exercer dans le cadre d'un contrat atypique apparaît parfois comme un simple mode d'attente de libération d'un poste, normal, éventuellement contraint par le droit du travail mais sans pour autant que l'on puisse parler d'inscription dans une file au temps d'attente incertain. Les trajectoires sont alors rapportées sans commentaires, comme succession des types de contrats avec leurs durées respectives. Il ne s'agit aucunement du point de vue des salariés en question d'une situation de précarité. La continuité entre le contrat précaire et le CDI est d'ailleurs parfois parfaite

« J'ai dû être diplômée en 1998, je suis rentrée avant le résultat de mon diplôme. Je suis restée en CDD un an parce que j'étais sur un poste qui n'était pas libéré, j'ai remplacé une fille qui faisait une dépression donc on ne pouvait pas prendre le poste. Et quand elle a donné vraiment sa démission, je suis passée en CDI » (AS1 Gpriv 60 ans).

D'autres récits se font sur le même mode, moins circonstanciés, mais présentant l'enchaînement entre CDD et CDI comme une évidence réalisée (AS4 Gpriv) : c'est en particulier le mode de récit commun des

quelques employés de la première génération distinguées plus haut, ou même de la deuxième lorsque le temps total passé en CDD a été relativement court et que les différents contrats se sont succédés sans être entrecoupés de chômage. Ce discours se construit à la fois sur la réalité du moment où l'embauche directe semble la règle et sur le futur réalisé pour celles qui sont interrogées aujourd'hui : une stabilité dans l'emploi acquise rapidement. C'est aussi le cas pour les employées recrutées récemment et dont l'embauche sous CDI s'est réalisée rapidement à leurs yeux : par exemple (ASH1, Gpriv, 53 ans) explicitement à la recherche d'une stabilité (un employeur unique, lui évitant les déplacements qu'elle faisait jusqu'ici comme femme de ménage ou aide à domicile), accepte facilement la succession de remplacements offerts par Gpriv pendant 8 mois en CDD, sachant qu'elle a fini par y être embauchée sous CDI. La faible durée de la période d'emploi sous contrat atypique en fait un non-événement : *« J'ai tourné pendant un mois et puis j'ai eu la place tout de suite »* (ASH4, Gpriv). Ce moment n'apparaît pas, du point de vue des salariés interrogés, comme un temps d'inscription dans une file d'attente mais quasiment un non-événement, rapporté à l'enquêteur à sa demande, décrit de manière objective et relativement neutre, sans commentaire.

Dans tous ces cas, la situation n'est pas vécue comme précaire mais au contraire comme stable, sans rupture associée dans la vie personnelle, soit du fait du renouvellement régulier des contrats sans longue interruption soit du fait de la certitude d'une issue rapide. Ces salariés s'appuient sur le constat *a posteriori* qu'« elles ont toujours travaillé (ASH1, Gpriv) ou que « ça n'a pas duré longtemps » (ASH2, Gpriv, 18 mois de CDD). Ces salariés se sont construit une perception de ce mode d'entrée sur le marché du travail comme tout à fait normale.

2.2.3. S'accommoder du passage par la file d'attente

L'accès au premier emploi hospitalier se fait, pour les salariés interrogés ici, par demande spontanée auprès de l'établissement (lettres, CV, appels téléphoniques...), généralement en même temps qu'auprès d'autres établissements publics ou privés de la région, ou bien en réponse à une annonce, ou encore par une démarche auprès de l'ANPE. Les demandes spontanées ne mentionnent pas forcément d'exigence sur la nature du contrat. S'il s'agit de répondre à une annonce, où le type de contrat est spécifié, le salarié a alors décidé, quelle que soit sa volonté initiale, d'accepter ce type de contrat. Ce qui est attendu, c'est d'abord un emploi et le revenu qui lui est associé. On peut cependant parler de file d'attente lorsque le salarié attend explicitement autre chose que le statut d'emploi qui lui est offert et il espère l'obtenir par cette voie, ayant pris conscience que le passage par le contrat atypique est un moyen d'accéder à autre chose. Pour se placer dans une file d'attente, le salarié peut être prêt à se déclarer disponible pour travailler sous n'importe quel statut alors même qu'il est en situation d'attente forte d'une sécurité comme le sont, dans notre corpus, les femmes élevant seules des enfants. C'est le cas de cette ASH, divorcée au cours de son premier CES à l'hôpital qui rapporte sa démarche à l'issue de ce contrat : *« Je suis venue voir le directeur de l'époque ; alors il m'a dit : "Écoutez, pour le moment je ne peux rien faire, parce que je n'ai pas besoin de quoi que ce soit ; mais je retiens votre candidature"... Alors je lui ai dit : "Même si c'est quoi que ce soit, pour 8 jours, même 15 jours, je m'en fous, moi il faut que je travaille..." »* (ASH2, Bpub, 46 ans).

De fait, elle enchaîne les contrats depuis 8 ans, dans des postes très différents (services divers, blanchisserie, pool de remplacement), affichant ainsi sa disponibilité et sa capacité d'adaptation. Inscrit dans la file d'attente, le salarié n'est pas en position de force pour négocier ses horaires, ses services même s'il peut exprimer ses préférences. Il « attend » donc du CDI, le choix d'un poste, pour son contenu ou pour ses horaires : en CDD, le sentiment, du moins pour ceux qui accumulent les CDD courts de « boucher les trous » ou de ne pas pouvoir choisir est fréquent, sans que cela entraîne forcément de contestation ouverte auprès de l'encadrement : *« Un CDD de 6 mois il me semble...mais je n'avais pas forcément le service de mon choix : on m'appelle, j'ai un entretien, et on me dit "ben vous irez 6 mois normalement en chirurgie"... "bon, ben d'accord"... et on me rappelle juste deux jours avant de commencer et on m'a dit en fait "non, vous irez de nuit en pédiatrie"... sur ma lettre j'avais demandé jour ou nuit, ça m'était égal...enfin c'était pour dire "surtout prenez-moi...". Et en fait donc, j'ai travaillé de nuit une semaine, en pédiatrie ; ça m'a plu, mais bon, je savais que je ne resterais pas de nuit en pédiatrie. Du coup, après je suis passée de jour...j'ai rien demandé : on m'a dit "vous êtes une semaine de nuit", et puis après "vous passez de jour"... non, je n'avais rien qui me retenait d'être de jour ou de nuit, donc j'ai dit "ça m'est égal"... Donc je suis passée de jour en chirurgie, où j'ai fait un an de chirurgie : j'ai fait 4B et 4C, donc j'ai fait deux services, mais j'y suis restée 6 mois et 6 mois, je ne changeais pas de service. Et puis ensuite je suis allée deux ans en médecine ; on m'a changé carrément, sans me demander, là... j'étais toujours en contrat... ça, on ne vous demande pas, on vous dit "vous allez passer maintenant sur le pool de médecine"... oui, j'étais encore CDD »* (AS3, Dpub).

Ce qui est également attendu, c'est d'avoir une rémunération qui progresse et qui ne soit pas soumise aux aléas de l'organisation de la file d'attente.

La situation d'attente et l'incertitude qui lui est associée se perçoivent de manière particulièrement aiguë auprès des salariées hors CDI au moment de l'enquête. Ainsi, cette aide-soignante a exercé dans un hôpital public pour un CDD de trois mois non renouvelé avant d'adresser un CV à Fpriv. Deux CDD se sont enchaînés pour elle, au gré d'un départ en formation puis d'une mutation mais l'avenir ne lui semble pas très clair : « *En ce moment tout le monde revient, y en a beaucoup qui étaient en congé maternité, elles reviennent alors, je sais pas [...] Ouais là je sais pas, j'ai encore quatre mois devant moi, ils disent rien, hein !* » (ASH1, Fpriv).

Les attentes pesant sont exprimées encore plus nettement lorsque l'employée a le sentiment qu'elle risque d'être déçue. Ainsi, ayant accepté une succession de « petits remplacements », sous forme de CDD parfois réduits à un jour, cette ASH (ASH2, Fpriv) espérait un CDI avec un projet à plus long terme : « *Et bien j'avais espoir jusqu'à ce matin ! [...] On m'a dit que si je trouve ailleurs, il valait mieux que j'aille ailleurs [...] donc je vais chercher parce que c'est vrai que si j'avais un CDI, si je reste deux ans en CDI, ils peuvent me payer la formation en aide-soignante* » (ASH2, Fpriv, 18 ans).

Face à ces doutes, l'employée peut partir, ou bien, dénoncer sa situation, comme cela a été fait à Epriv. Entrée d'abord comme intérimaire, cette ASH enchaîne 5 années de CDD dans le même établissement, avant de porter son cas – avec deux autres collègues – devant l'inspection du travail : « *J'avais des contrats d'un an ; je remplaçais quelqu'un qui était parti en congé de maternité, et comme elle était en arrêt depuis le début de sa grossesse, donc au tout début on faisait des contrats mois par mois par rapport à elle, et après qu'elle a accouché, j'ai eu des contrats d'un an. Là, j'étais toujours à la même place, je remplaçais cette personne là... elle n'est pas revenue. Elle a donné sa démission, donc je pensais avoir le poste ; mais en fin de compte non... Donc c'est de là que je suis allée à l'inspection du travail, avec tous mes contrats, toutes mes fiches de paie, tout... il m'a dit "c'est pas normal", parce que sur mon contrat, on me mettait "restructuration des blocs" et ça ne voulait rien dire, et nous on ne le savait pas... Et le jours de mon embauche, on a été trois embauchées. [...] C'est l'inspection du travail qui a fait bouger les choses ; il a appelé devant moi. Parce que moi deux jours après mon contrat se terminait, donc je n'avais pas le choix... mais je vous avoue que je tremblais quand même... Ils savaient très bien que je voulais du travail parce que j'avais des enfants en études [...] Je crois que c'est en mars 1999 que j'ai eu mon contrat... en CDI* » (ASH2, Epriv).

Il semble que le salarié prend conscience peu à peu d'être inscrit dans une file d'attente. Ou peut-être construit-il progressivement lui-même une attente (de CDI) – après ses premières expériences de l'emploi comme positives ou en prenant conscience des possibilités d'embauche – et s'inscrit ainsi dans la file. Concrètement, cela peut le conduire à relancer l'établissement qui l'a embauché une première fois ou à répondre oui à ses sollicitations ultérieures. L'entrée en file d'attente se repère aussi par l'abandon des autres formes d'activité gardées un temps : « *Au début je travaillais autre part quand je commençais à venir ici, parce que j'ai dit vacataire on ne peut pas compter trop sur eux, on m'appelait une fois dans le mois, ce qui fait que je faisais de l'intérim à côté. Mais comme là ça fait à peu près 8 mois que je suis ici, je peux compter sur eux. Je sais qu'après l'accouchement je peux revenir et là j'aurais un poste ou quelque chose* » (ASH3, Gpriv).

Pour ceux qui connaissent déjà l'établissement et ses pratiques, l'accès à une file d'attente se fait en pleine conscience : cette ASH choisit l'hôpital éloigné de son domicile plutôt que le lycée proche – qui ont tous deux accepté sa candidature pour son premier CES – avec l'idée que l'hôpital a plus de chances de lui offrir des contrats ultérieurs, voire de lui permettre d'accéder à une formation (ASH1, Apub). Entrée à la clinique Epriv, même si elle préférerait a priori un emploi à l'hôpital, cette AS y accepte un CDD de 6 mois avec la quasi-certitude qu'une embauche suivrait : « *Ça m'a pas fait peur 6 mois, hein ! Je savais qu'il y avait sans doute une embauche derrière* » (AS4, Epriv). Elle loue dès ce premier contrat un appartement avec son ami, sans crainte apparente pour l'avenir, s'appuyant, il est vrai, sur la situation professionnelle plus stable de son ami.

Lorsque c'est une politique d'établissement affichée (cf. hôpital public B plus haut), les salariées perçoivent bien la succession de contrats précaires comme obligatoire pour obtenir un poste ultérieurement : « *Au départ c'était des contrats de 5 mois... Séparés... oui, il fallait que j'attende, je crois que le minimum c'était 9 mois qu'il fallait que j'attende avant d'être rappelée. [...] alors après bon, je trouvais des villages vacances, ou des petits trucs de 2 mois...* » (ASH4, Apub, 45 ans).

Du point de vue des salariés, la file d'attente peut sembler organisée suivant un principe d'ancienneté, comme l'explique cette AS ayant exercé d'abord comme ASH en CES puis en CDD, ayant suivi la formation d'aide-soignante puis ayant été reprise sous ce titre mais sous CDD (au total 6 années depuis sa première embauche à sa titularisation) : *« Ah ben non quand je suis arrivée [comme AS], en CDD donc en remplacement. Et puis après ben j'ai été la plus ancienne sur les remplaçantes, donc quand j'ai eu la priorité sur les postes, quand il s'est libéré, je l'ai pris. Il y a une note d'information, quand il y a un poste qui se libère, même maintenant c'est comme ça, une note d'information dans chaque service en disant : "il y a un poste à temps plein dans tel service" et on postule, voilà »* (AS3, Epriv).

Une théorie du temps d'attente normal et nécessaire se construit ainsi sur la base des faits constatés : *« Il faut deux ans et demi avant d'être stagiairisé et après il faut un an à temps plein et comme je suis à 80 %, donc il me fallait 18 mois à attendre. [...] Oui c'est compliqué, deux ans et demi sous contrat, enfin moi c'était ça, hein ? »* (AS3, Dpub).

Cela peut conduire à accepter en plus de la précarité un déclassement dans l'objectif d'obtenir ensuite un CDI pour sa « vraie » qualification. C'est ce que fait cette titulaire du diplôme d'aide-soignante en acceptant un CES en 1992 (AS4, Apub) : elle l'occupe en faisant fonction d'aide-soignante et dans l'attente incertaine qu'un « vrai » poste se libère, ce qui arrive au bout de sept mois.

La publication d'un poste d'ASH titulaire sur lequel l'employée sous contrat atypique postule est à la fois le moyen de révéler cette attente (ce qu'on attend) et un moyen d'objectiver sa « place » dans la file d'attente : *« Non... non... Il y a beaucoup de contractuelles, hein... Il y en a qui finissent par être titularisées ? Oui, mais ça dure, quoi...c'est long, quoi... Donc, il y a un moment où il faut bien s'inscrire sur la liste d'attente, non ? Mais là, dernièrement, ils avaient fait un recrutement... enfin, il y avait 15 postes d'ASH ; donc sur ces 15, j'avais été retenue... ; enfin, ils en avaient retenus 30 et quelques... donc je suis vingtième, donc je suis sur liste d'attente... mais bon, je suis sur une liste d'attente, encore je ne me plains pas, parce que... »* (ASH2, Bpub, 40 ans).

Mais même lorsqu'elle est très longue, pour autant qu'elle se termine par l'embauche, elle n'exclut pas la tenue d'un discours de résignation, sans mise en cause de l'établissement. Cette ASH (ASH3, Hpriv), après avoir exercé divers emplois d'agent de nettoyage dans les cliniques ou les hôpitaux, en CDD – *« on n'était pas embauché, on était agent de nettoyage »* – est recrutée à Hpriv en 1998 pour y exercer 5 années durant en CDD, de une semaine à un an chacun, avec des intermittences, avant d'y être embauchée sous CDI en 2003. Bien qu'étant à la recherche d'une stabilité dans l'emploi, elle ne tient pas de discours négatif sur cette période. Tout au plus émet-elle l'hypothèse que ce parcours qui lui semble spécifique tient à son origine (elle a migré depuis le Portugal et n'a pu faire valoir en France sa compétence de cuisinière). Le point de vue sur l'emploi ou sur le statut d'emploi est intrinsèquement lié au parcours antérieurs et en particulier aux expériences professionnelles antérieures (dans d'autres établissements, dans l'hôtellerie-restauration, dans l'industrie textile) : satisfaite de sa situation actuelle, elle n'a qu'un seul regret, répété au cours de l'entretien : celui de ne pas s'être *« présentée un peu plus tôt »*. Pour cette autre ASH (ASH1, Bpub), l'exercice pendant 9 ans sous CDD (correspondant à 7 années pleines d'exercice en excluant les temps de chômage) vient de se terminer par sa « stagiairisation ». Elle perçoit sa situation par rapport à celle de collègues : *« Il y a en a d'autres qui ne le sont pas et il y a 25 ans qu'ils y sont, alors... »* et voit bien dans la sécurité (mais pas vraiment dans le différentiel de revenu) l'intérêt principal de sa situation récemment acquise. L'accommodement se fait donc, du point de vue du salarié, par considération de la trajectoire passée – avec d'autres expériences de la précarité, ou de conditions de travail rudes –, de caractéristiques « personnelles », notamment l'échec scolaire ou l'acquisition de titres (CAP, BEP) qu'elles n'ont pu valoriser sur le marché du travail, ou encore par considération de l'expérience de ceux qui leur succèdent dans la file d'attente.

La question n'a pas été posée à tous les enquêtés de connaître les ajustements personnels face aux contrats atypiques. L'une d'elles les évoque : *« Je m'étais mariée, je voulais avoir des enfants, et c'est vrai qu'on appréhende quand même de faire un bébé parce qu'on ne sait pas si après ils vont nous garder ou pas ; on a un pied, mais pas posé carrément quand même à l'hôpital... j'ai décidé d'en faire un quand même... tant pis pour l'avenir... Et en fait, oui, le jour où on est titularisée, c'est vrai que bon, on a les deux pieds ; c'est la sécurité de l'emploi ; et pour tout, après... pour les organismes financiers ou autres aussi... Voilà, j'ai fait un enfant en étant contractuelle... ça ne m'a pas empêchée d'être titulaire ensuite... »* (ASH3, Bpub).

D'autres évoquent le déficit en rémunération, accepté en vue d'un CDI ultérieur. Revenue sur le marché du travail à 45 ans après la séparation d'avec son mari, cette femme trouve un CES Apub : *« J'ai commencé par des CES, je suis rentrée en 97 comme CES, donc au début j'avais un service fixe, c'était cardio, je suis restée*

deux ans. Après j'ai participé à un concours, j'ai réussi le concours, donc j'étais stagiaire en 99 et j'ai adhéré au pool, vous savez nous avons eu un pool, voilà. [...] Donc j'ai tourné sur les 3 étages avec la possibilité de postuler pour un 75 % parce que c'était très difficile à 50 %. [A Apub, les stagiaires sont contraints d'accepter des postes à mi-temps] Voilà, surtout entre temps j'ai perdu mon mari, donc je me suis retrouvée veuve. Avant il me donnait une petite pension, donc avec le CES ça allait, mais après je me suis retrouvée sans rien, donc j'ai eu la possibilité de passer à 75 %, donc avec espoir d'avoir un 100 %, donc voilà. Après le pool, donc je suis restée deux ans à 75 % et depuis deux ans je suis à 100 %. Donc je suis comblée au niveau financier, ça a été dur mais voilà ! [...] Maintenant il y a des CEC, des CIS, c'est quand même mieux à 75 %, parce que vous savez, je suis quand même resté 2 ans à 50 %, 3 200 francs par mois, c'était dur hein, bon après j'ai passé le concours j'ai été embauchée mais c'était dur aussi parce que j'étais stagiaire à 50 % aussi, donc il a fallu quand même attendre pour postuler, bon j'en parle maintenant comme ça mais les étapes ont été longues quand même, hein ! » (ASH4, APub)

Le récit laisse percevoir pour certaines un accommodement à l'incertitude sur le coup difficile, notamment lorsque la recherche d'emploi fait suite à un « accident biographique », un divorce, le licenciement... Mais la forte attente vis-à-vis de l'emploi dans ces situations-là fait que l'emploi hospitalier, même sous statut précaire est un pis-aller tout à fait accepté.

On voit que la stratégie d'établissement est rendue possible parce qu'elle rencontre soit des stratégies, soit des dispositions de ces femmes peu qualifiées, à s'accommoder de l'attente de postes qui restent attractifs pour elles parmi l'ensemble de ceux qui sont offerts à des femmes peu qualifiées.

Conclusion

Nous insisterons brièvement sur 4 points.

a) Les marchés internes restent une caractéristique forte tant du public que du privé. Il se sont toutefois érodés (diversification des portes d'entrées – par le passé, une bonne part des AS étaient d'anciennes ASH –, rôle du diplôme et réduction des mobilités verticales). Pour des raisons démographiques (la forte croissance de l'emploi hospitalier dans les années 70), ils se sont aussi « fermés » du fait des faibles départs à la retraite et de la faible mobilité externe pour ces catégories dans un contexte de fort chômage. Mais ils déteignent sur le mode de fonctionnement de leur périphérie. Ceux qui réussissent à s'inscrire durablement dans la file d'attente sont sur des quasi-marchés internes... le salaire et le statut d'emploi en moins.

b) Le rôle des politiques publiques, en période de faibles recrutements de remplacement, apparaît déterminant dans l'allongement (et le gonflement) de la file d'attente : rôle des emplois aidés (en nombre, mais aussi en étape supplémentaire), impact des différentes mesures de congés, RTT et autres, dans un contexte général de surveillance budgétaire accrue, de *benchmarking* sur le volume d'emploi, mais aussi d'obsolescence des outils de gestion. Ce rôle est plus prégnant dans l'hôpital public, qui en « profite » d'autant plus qu'il est attractif, que dans les cliniques privées, et ce malgré (à cause ?) du statut de la fonction publique.

c) La stabilité de ce modèle est évidemment liée à son acceptabilité sociale, elle même dépendante des pressions internes et externes. À de rares exceptions, les pressions syndicales (internes) sont faibles. Il s'agit moins ici d'une défense de l'emploi des *insiders* que d'une difficulté à se saisir des conditions des salariés de la périphérie (faible implantation dans ces catégories, peu d'informations) et, surtout, à proposer des solutions « techniques » compatibles avec des principes auxquels sont attachés les *insiders* (règle de choix des postes dans les mobilités, prévisibilité des plannings...). En externe, dans le contexte actuel de chômage et vu leur attractivité, les hôpitaux n'ont aucun mal à constituer leur armée de réserve. Et cette armée de réserve est finalement prête, en « *second best* », à composer avec le modèle de la file d'attente dès lors que des règles implicites laissent entrevoir la porte de la stabilisation. Et contrairement au modèle d'Atkinson, l'éventuelle perspective de ce passage garantit un engagement fort de ces salariés (qui explique probablement aussi le faible usage du travail temporaire). Toutefois, la perspective démographique pourrait sensiblement changer la donne.

d) Si la sécurisation des parcours émerge fortement dans le débat sociopolitique, avec d'ailleurs des interprétations et des solutions très hétérogènes, elle est cependant souvent entendue comme sécurisation accrue pendant le chômage. À travers le cas ci-dessus, on mesure combien les questions de contrat de travail, mais aussi d'organisation et de division du travail débordent ce seul problème.

Bibliographie

Arborio A.-M. (2004), « Climbing invisible ladders : how nurse's aides craft lateral careers », *Ethnography*, march, vol. 5, n° 1, pp. 75-105.

Arborio A.M. (2001), *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Anthropos.

Askénazy P., Caroli E. et Gautié J. (2007), *Low wage work in France*, rapport pour la fondation Russel Sage, à paraître en 2008 aux éditions R. Sage.

Atkinson J. et Meager N. (1986), *Changing work patterns : how companies achieve flexibility to meet new needs*, London, National Economic Development Office.

Chevandier C.(1997), *Les métiers de l'hôpital*, Paris, La découverte, collection « Repères », n° 218.

Collet M. (2005), *Les rémunérations dans les établissements de santé*, DRESS, série études, n° 45.

DHOS (2004), *Données sociales hospitalières 2003*, Paris, DHOS.

Doeringer P. et Piore M.(1971), *Internal Labour Market and Manpower analysis*, D.C Heath, Lexington

Gautié J. (2000), *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*, CEE, document de travail n° 15, mars.

Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 129-146.

Le Lan R et Baubeau D. (2004), « Les conditions de travail perçues par les professionnels des établissements de santé », *Études et résultats*, n° 335.

Maillard C. (1986), *Histoire de l'hôpital de 1940 à nos jours. Comment la santé est devenue une affaire d'État*, Paris, Dunod.

Méhaut P., Arborio A.-M., Bouteiller J., Causse L. et Mosse P. (2007), « Goods Jobs, Hard Work, the paradoxical position of NA and cleaners in the French hospitals », à paraître in P. Askenazy, E. Caroli, J. Gautié, *Low wage work in France*, New York, Russell Sage.

Sainsaulieu Y. (2003), *Le malaise des soignants, Le travail sous pression à l'hôpital*, Paris, L'harmattan, collection « Logiques sociales ».

Le secteur des services à la personne et la sécurisation des parcours professionnels des salariés

*Fabrice Iraci**

Le développement du chômage de masse depuis 30 ans est synonyme de parcours professionnel plus heurté. L'emploi à vie au sein d'une même entreprise, encore possible pendant les Trente Glorieuses, est de plus en plus rare. Les changements de situations professionnelles se succèdent, entrecoupés souvent de période de chômage.

Thomas Amossé (2001) montre que les périodes d'instabilités professionnelles touchent plus particulièrement les salariés non qualifiés. Ce papier se propose de présenter les conditions de travail dans un secteur où prédomine le travail non qualifié : les services à la personne. Les données de l'Institution de retraite complémentaire des emplois de la famille (IRCEM) permettent de tracer les parcours professionnels des salariés de particuliers employeurs... au sein du secteur. Nous ne pouvons pas retracer l'ensemble des parcours professionnels des salariés tout au long de leur vie active, avec alternance de temps de travail, temps de chômage... Le déroulement des carrières professionnelles des salariés de particuliers employeurs au sein du secteur des services à la personne devrait cependant permettre d'apporter une contribution sur les parcours professionnels plus ou moins heurtés des salariés et d'apporter des pistes de réflexion au débat.

Les conditions de travail des employés de maison sont pour le moins difficiles : un employé à domicile effectue un peu plus d'un quart temps. Le salaire mensuel a augmenté de 50 % entre 1990 et 2005. Il n'atteint cependant que 340 euros en 2005.

Il faut cependant se méfier des apparences. Peut-on dire qu'un étudiant qui garde des enfants une fois de temps en temps pour se faire de l'argent de poche vit cette activité comme une situation précaire ? En généralisant la problématique, les métiers exercés dans le secteur des services à la personne sont-ils subis ou choisis par les salariés ?

La première partie du papier va s'attacher à analyser le comportement de l'ensemble des employés de maison. Nous distinguerons ensuite le comportement de ces salariés en fonction de leur âge, de leur formation, et de leur niveau d'étude.

1. Le profil des employés de maison : carrière professionnelle et rupture professionnelle

Une littérature abondante (Fourastié 1949 ; Baumol 1967...) montre que l'évolution structurelle de l'économie impose de fortes contraintes sur le marché du travail : l'emploi se déverse des secteurs en déclin (secteur primaire et secondaire) vers les secteurs à forte croissance, le secteur tertiaire, et le secteur des services à la personne en particulier. Ce secteur a connu une forte croissance depuis le début des années 90 : la masse salariale a quasiment quadruplé ; le nombre de salarié a été multiplié par 2,5. Les années à venir, un consensus se dessine pour admettre que ce secteur sera l'un des plus créateur d'emplois : le plan de cohésion sociale prévoit 500 000 créations d'emploi en trois ans. Le rapport d'Olivier Chardon et de Marc-Antoine Estrade (2007) classe les « assistantes maternelles, les aides à domicile » ainsi que les « employés de maison » parmi les 10 familles professionnelles qui créeront le plus d'emploi : plus de 500 000 d'ici 2015¹.

* Fabrice Iraci, CEPN-CNRS-UMR 7115, Paris 13 ; Institut de retraite complémentaire des emplois de la famille (IRCEM), 261, avenue des Nations Unies 59100 Roubaix, firaci@ircem.fr

¹ La différence de chiffre entre le plan de cohésion sociale et le rapport du Conseil d'analyse stratégique s'explique par la population prise en compte : alors que le plan de cohésion sociale s'intéresse à l'ensemble des services à la personne (emploi direct + associations + entreprises), le rapport du CAS ne tient compte que des salariés travaillant au sein d'une association ou d'une entreprise.

Bien que l'évolution structurelle de l'économie impose de fortes contraintes sur le marché du travail, les acteurs du secteur, aussi bien les salariés que les particuliers employeurs, se ménagent des marges de manœuvre et profitent autant qu'ils le peuvent d'opportunités rendues possibles par l'évolution de l'environnement économique.

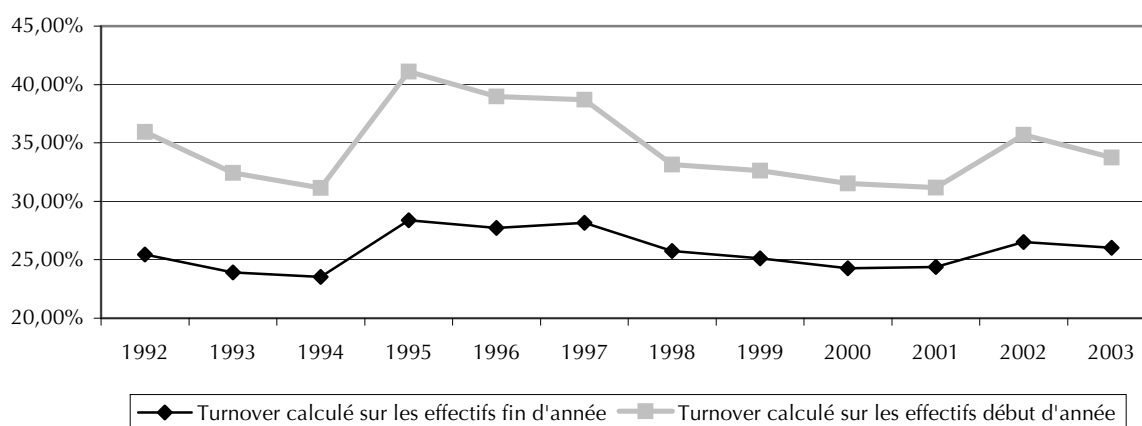
1.1. Les marges de manœuvre des salariés : analyse du taux de rotation de la main-d'œuvre.

Le CERC (2005) retient le taux de rotation de la main-d'œuvre comme indicateur de l'instabilité de l'emploi. Il constate un accroissement de ce taux depuis le début des années 80.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre comptabilise les entrées – sorties au sein d'une même entreprise. Le taux de rotation des salariés de particuliers employeurs calculé ici comptabilise les entrées – sorties non plus au sein d'une entreprise, mais au sein du secteur de l'emploi direct dans son ensemble. Même si le calcul de ces taux est différent, il permet cependant de comparer l'évolution de cet indicateur d'instabilité professionnelle des salariés de particuliers employeurs par rapport au reste de l'économie.

Le taux de rotation (inter sectoriel) des salariés de particuliers employeurs est important, de l'ordre de 25-26% au début des années 2000 (graphique 1). Il est cependant stable depuis le début des années 90 et oscille autour de cette moyenne. Cet indice montre dans une certaine mesure à la fois une instabilité des carrières professionnelles dans ce secteur, mais une situation qui ne se dégrade pas, contrairement à la situation des autres salariés de l'économie française.

Graphique 1
TAUX DE ROTATION DES EMPLOYÉS DE MAISON



Source : IRCEM.

De plus, il faut noter que cette population de salariés entrants-sortants assure moins de 10 % des heures travaillées du secteur. Plus de 90 % de l'activité du secteur est donc assurée par des salariés stables.

De nombreuses études (Maurin 2002 ; Germe *et alii* 2003) montrent que l'ancienneté préserve du risque de perte d'emploi. Les salariés de particuliers employeurs sortants connaissent effectivement une ancienneté plus faible que le reste de la population étudiée (respectivement 6 ans d'ancienneté contre 9 ans).

L'explication de l'évolution du turn-over est très différente s'il concerne un secteur en pleine croissance qui connaît un besoin en recrutement de main-d'œuvre importante, par rapport aux autres secteurs économiques. Dominique Goux et Eric Maurin (2000) montrent que les entreprises ont toujours intérêt à se séparer des travailleurs à l'ancienneté la plus faible. Les employeurs du secteur des services à la personne sont à la recherche de salariés de plus en plus rares. Un taux de rotation de la main-d'œuvre élevé n'est pas forcément synonyme de carrières professionnelles rendues instables par un comportement général des particuliers employeurs prompts à mettre un terme facilement au contrat de travail de leurs salariés. Il peut au contraire s'expliquer par le comportement des salariés qui cherchent à profiter d'opportunités

professionnelles pour quitter le secteur et s'orienter vers d'autres métiers. Un taux de rotation de la main-d'œuvre élevé serait alors plutôt synonyme d'un degré de liberté élevé dont profiteraient les salariés de particuliers employeurs.

L'analyse de l'évolution du turn-over donnerait raison à cette hypothèse. Le turnover des employés de maison (les effectifs entrants et les effectifs sortants) est sensible à la conjoncture économique et à la situation sur le marché du travail.

$$\text{Log (entrants E)} = -14,47 - 2,14 * \text{Log (PIB)} + 1,44 * \text{Log(Chômeurs)}$$

(Student) (0,19 %) (5,21 %)

$$R^2 = 68,57 \% \quad \text{Durbin - Watson} = 1,56$$

Période : 1992-2003

$$\text{Log (sortants E)} = -17,64 + 2,88 * \text{Log (PIB)} + 1,14 * \text{Log(Chômeurs)}$$

(Student) (0%) (2,64%)

$$R^2 = 89,06 \% \quad \text{Durbin - Watson} = 0,62$$

Période : 1991-2003

Une accélération de la croissance accroît les mouvements de la main-d'œuvre. Si nous nous intéressons à la valeur des coefficients affectés à la variable du PIB, nous constatons que les mouvements « sortants » sont plus sensibles à la conjoncture économique que les mouvements « entrants » : l'augmentation de 1 % du PIB entraîne une sortie de salarié de 3,1 %, et une entrée de seulement 2,7 %. Au final, en augmentant le nombre d'entrée et de sortie, l'augmentation de la croissance entraîne une augmentation du turnover. Mais cette augmentation du turnover est tirée par le nombre de sorties.

Le turnover est également sensible au nombre de chômeurs : l'augmentation du chômage entraîne une augmentation des mouvements de la main-d'œuvre. Les effectifs entrants sont plus sensibles au chômage que les effectifs sortants : l'augmentation de 1 % du nombre de chômeurs provoque une augmentation des entrées de salariés de 1,9 %, contre seulement 0,95 % pour les effectifs sortants. L'augmentation du chômage entraîne donc une augmentation du turnover, et notamment du nombre de salariés entrants.

Ce comportement s'explique par la mauvaise image dont souffre ce secteur. En période de reprise économique ou de baisse du chômage, les salariés ont plus d'opportunités de trouver du travail dans un autre secteur, ou dans une structure plus stable que dans une relation d'emploi direct avec un particulier employeur. Inversement, la dégradation de la situation économique bloque les opportunités professionnelles.

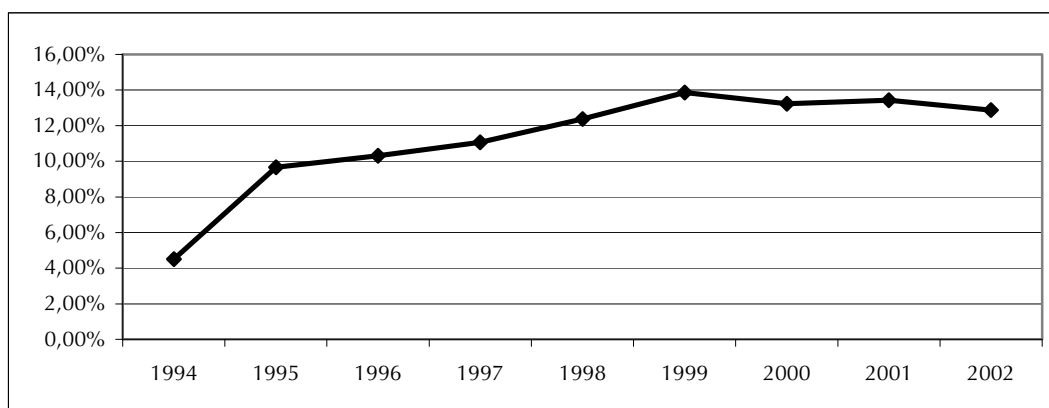
Il est à noter que la relation positive entre turnover et croissance économique est confirmée pour les autres secteurs de l'économie française, aussi bien dans une étude de la DARES effectuée par Magda Tomasini (2003) que dans le rapport du CERC (2005).

Ce dernier rapport distingue deux concepts pour définir la mobilité professionnelle : la stabilité et la sécurité de l'emploi. « *La stabilité de l'emploi désigne la continuité du lien d'emploi, entre un salarié et une entreprise* », « *la sécurité désigne le fait pour une personne, de demeurer employée, sans interruption durable, même s'il y a changement d'entreprise* ». Un turnover important laisserait supposer que la sécurité de l'emploi n'est pas assurée dans le secteur des services à la personne. L'analyse des ruptures professionnelles des salariés de particuliers employeurs montre que la distinction sécurité/stabilité n'est pas aussi nette, et qu'une insécurité apparente peut cacher une stabilité réelle de l'emploi.

1.2. L'influence des réductions d'impôts sur le comportement des acteurs : analyse des ruptures professionnelles des salariés de particuliers employeurs

Le pourcentage de salariés qui reviennent d'une période de rupture de carrière passe de 10 % en 1994 à 14 % en 1999. Cette part s'est ensuite stabilisée jusqu'en 2002. Ce phénomène touche 130 000 salariés en moyenne (graphique 2).

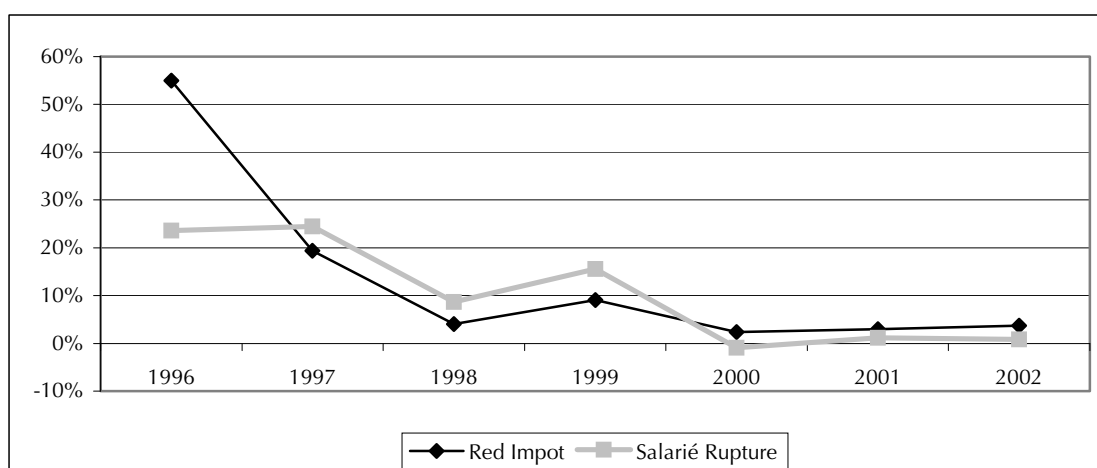
Graphique 2
POURCENTAGE DE SALARIÉS REVENANT D'UNE PÉRIODE DE RUPTURE PROFESSIONNELLE



Source : IRCEM.

Le retour sur le marché du travail des employés de maison est sensible aux réductions d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile. La baisse du taux de croissance de ces aides de 20 % à moins de 10 % de 1997 à 1998 s'est accompagné d'une variation de même ampleur des effectifs salariés de retour d'une période de rupture de carrière. Le rebond des aides financières en 1999 a entraîné une augmentation des retours sur le marché du travail des employés de maison. La croissance modérée des aides de 2000 à 2002 s'est accompagné d'une croissance modérée de ces retours (graphique 3).

Graphique 3
TAUX DE CROISSANCE DES EFFECTIFS SALARIÉS AVEC RUPTURE DE CARRIÈRE ET RÉDUCTIONS D'IMPÔT



Source : IRCEM.

La réduction d'impôt concerne les particuliers employeurs. Les allers-retours des employés de maison sur le marché du travail semblent donc être moins un comportement voulu par le salarié qu'un choix imposé par le particulier employeur. La baisse des aides financières incite celui-ci à ne plus embaucher de salarié à domicile. Inversement, des aides plus généreuses lui permettent de pouvoir bénéficier de ces services. Une

solution moins radicale que le licenciement peut être adoptée par le particulier employeur : la variation des aides financières peut l'inciter à déclarer ou pas l'activité de son employé de maison.

La comparaison des emplois créés par les réductions d'impôt et les retours des employés de maison suite à une période de rupture de carrière nous permet d'en déduire l'importance du blanchiment de travail illégal. Cette comparaison repose sur l'hypothèse que l'ensemble des salariés qui reviennent d'une période de rupture de carrière professionnelle, retour qui coïncide avec une augmentation des mesures de réductions d'impôt, correspond en fait à une légalisation d'une activité non déclarée.

Les réductions d'impôt expliquent d'une manière pertinente à la fois la variation des effectifs salariés et la variation des effectifs de retour d'une période de rupture de carrière professionnelle.

$$\text{Log (Salarié avec rupture)} = -6,74 + 0,88 * \text{Log (Réductions d'impôt)}$$

(Student) (0,01 %)

$$R^2 = 94\% \quad DW = 1,70$$

$$\text{Log (Salarié Total)} = 5,72 + 0,38 * \text{Log (Réductions d'impôt)}$$

(Student) (0 %)

$$R^2 = 97\% \quad DW = 2,1$$

En 2002, l'augmentation des réductions d'impôts de 3,7 % (qui sont passées de 1,35 milliards d'euros en 2001 à 1,4 milliards en 2003) a permis de créer plus de 14 000 emplois. Dans le même temps, elles ont permis de légaliser près de 4 500 employés de maison. Au final, près d'un emploi sur trois créé par les mesures de réductions d'impôts est en fait du blanchiment de travail illégal (tableau 1).

Tableau 1
IMPACT D'UNE AUGMENTATION DE 3,7 % DES RÉDUCTIONS D'IMPÔTS EN 2002

Création d'emplois	14 274
Blanchiment de travail illégal	4 421
Part du blanchiment de travail illégal	30,97 %

Il est important de noter que notre étude n'évalue qu'une partie du travail illégal. Cette évaluation repose sur les allers-retours de l'activité de la sphère déclarée à la sphère non déclarée. L'activité qui n'a jamais été déclarée n'est pas évaluée ici.

L'un des objectifs affichés des réductions d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile est non seulement de créer des emplois, mais également de lutter contre le travail illégal. Cet objectif correspond à une volonté de promouvoir un développement du secteur basé sur une professionnalisation et une qualification des emplois. À ce double titre, les mesures de réductions d'impôt restent donc indispensables pour créer des emplois, et pour développer un secteur de qualité.

Dans un secteur en pleine croissance qui a du mal à recruter de la main-d'œuvre, la problématique de la sécurisation des parcours professionnels n'est pas la même que dans les secteurs obligés de licencier massivement. Le taux de rotation de la main-d'œuvre parmi les salariés de particuliers employeurs, bien qu'élevé, n'augmente pas depuis le début des années 90. De plus, les sorties de secteur formel cachent souvent un passage vers une activité non déclarée. Cette situation rend plus précaire les conditions de travail du salarié, mais celui-ci reste dans l'emploi.

Certaines caractéristiques personnelles (âge, formation, diplôme) peuvent avoir un impact sur le niveau de participation, voulue ou pas, du salarié dans le secteur.

2. La carrière professionnelle des salariés selon des caractéristiques individuelles

L'âge, mais également la formation et le diplôme ont un impact sur la carrière professionnelle des salariés dans le secteur des services à la personne.

2.1. L'influence de l'âge sur la carrière professionnelle des salariés

L'âge du salarié... mais également du « bénéficiaire » du service, impacte la carrière professionnelle du salarié.

2.1.1. Âge du salarié et carrière professionnelle

L'âge des salariés de particuliers employeurs pose une problématique importante. L'idée répandue est que ces salariés sont relativement âgés, beaucoup de personnes terminent leur carrière professionnelle dans ce secteur (parce qu'ils sont dépassés par les nouveautés technologiques, parce que le taux de chômage des non diplômés est très élevé...). Nous allons nous intéresser à l'ancienneté et à l'âge des salariés

Ancienneté des salariés

Le CERC (2005) retient l'ancienneté comme un indicateur d'instabilité de l'emploi. Il conclut que l'emploi est d'autant plus instable que l'entreprise est petite : l'ancienneté dans les entreprises de moins de 20 salariés est de 6 ans en moyenne, contre 10 ans dans les entreprises de plus de 500 salariés. Le niveau de qualification a une incidence sur l'ancienneté : 32 % des ouvriers non qualifiés et 24 % des employés non qualifiés sont chez leur employeur depuis moins de 1 an.

En moyenne, un salarié de particulier employeur actif au 2^e trimestre 2005 est entré dans le secteur en 1997 : l'ancienneté « dans le secteur » est donc de 8 ans. L'ancienneté « auprès d'un employeur » est 2 fois moins importante : la relation de travail qui lie un salarié à un particulier employeur dure en moyenne un peu plus de 4 ans. 29 % des salariés de particulier employeur ont une ancienneté réelle inférieure à 1 an. Si l'on considère le critère de l'ancienneté, la stabilité de l'emploi n'est donc pas moins assurée chez les salariés de particuliers employeurs que chez les salariés non qualifiés d'entreprises « classiques ».

Âge des salariés

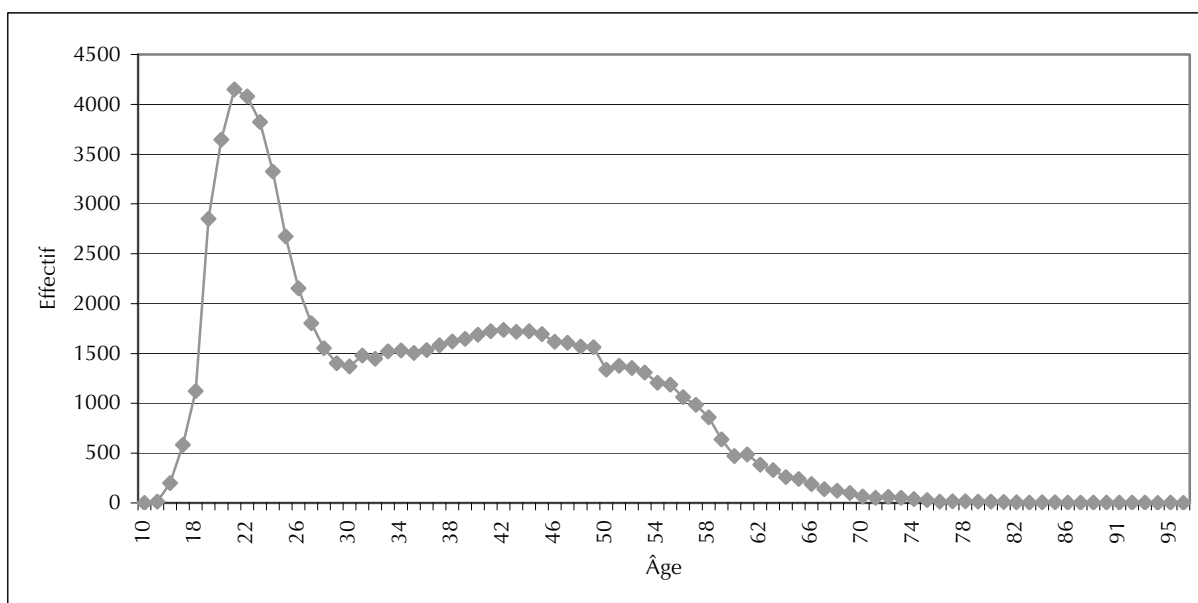
Frédéric Laine (2002) montre que l'instabilité professionnelle est élevée aux deux extrémités de l'échelle de l'âge, chez les plus jeunes, mais également parmi les salariés de plus de 55 ans. Parmi ces derniers, le niveau de qualification a une influence sur la fin de la carrière professionnelle : alors que les « seniors » qualifiés adoptent « une logique de mobilité offensive », les non qualifiés subissent une mobilité contrainte et connaissent soit une cessation d'activité totale, soit une reprise de l'activité mais à temps partiel. Le secteur des services à la personne en fort développement représente un gisement d'emplois important pour ces salariés peu qualifiés.

Les entrants

La répartition des salariés « entrants » en fonction de l'âge (graphique 4) confirme seulement en partie cette idée. L'âge moyen de ces « nouveaux entrants » est de 35 ans. Nous pouvons distinguer deux tranches d'âge « modales ». Les salariés nouveaux entrants les plus nombreux sont jeunes : ils ont 20-23 ans. Nous pouvons supposer que ces salariés jeunes financent leurs études en effectuant quelques heures de travail dans le secteur (baby sitting, cours à domicile...).

La 2^e « crête », moins haute mais plus large, regroupe les salariés nouveaux entrants qui ont la quarantaine. Cette tranche d'âge « modale » confirme l'idée présentée ci-dessus : beaucoup de salariés rejoignent le secteur des services à la personne à un âge avancée.

Graphique 4
RÉPARTITION DES SALARIÉS ENTRANTS AU 2^E TRIMESTRE 2005 EN FONCTION DE LEUR ÂGE



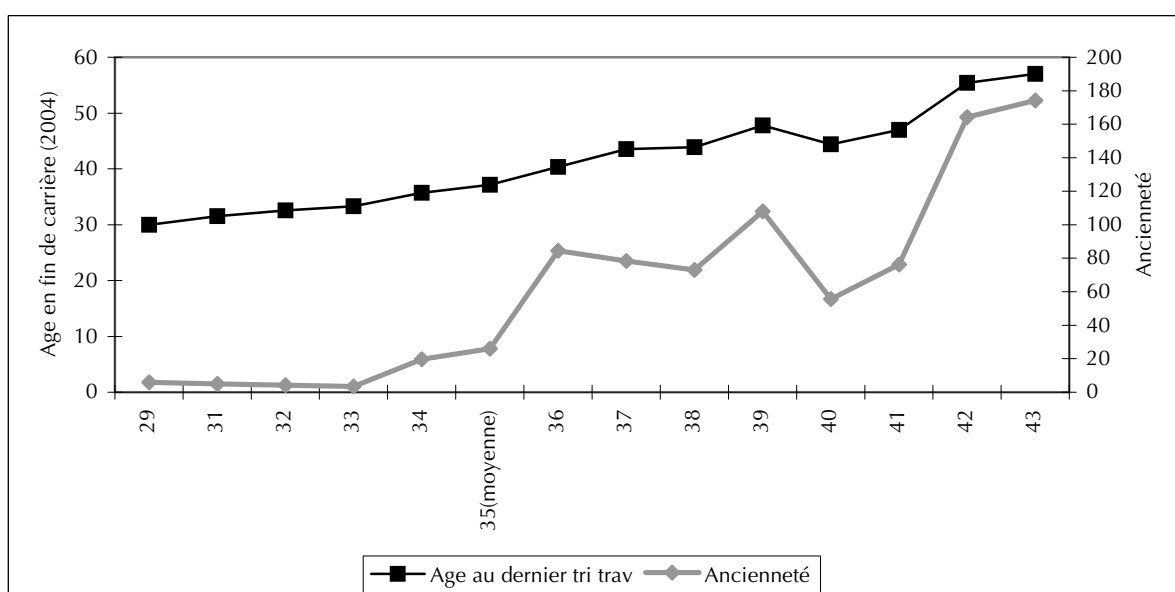
Source : IRCEM.

So

Les sortants

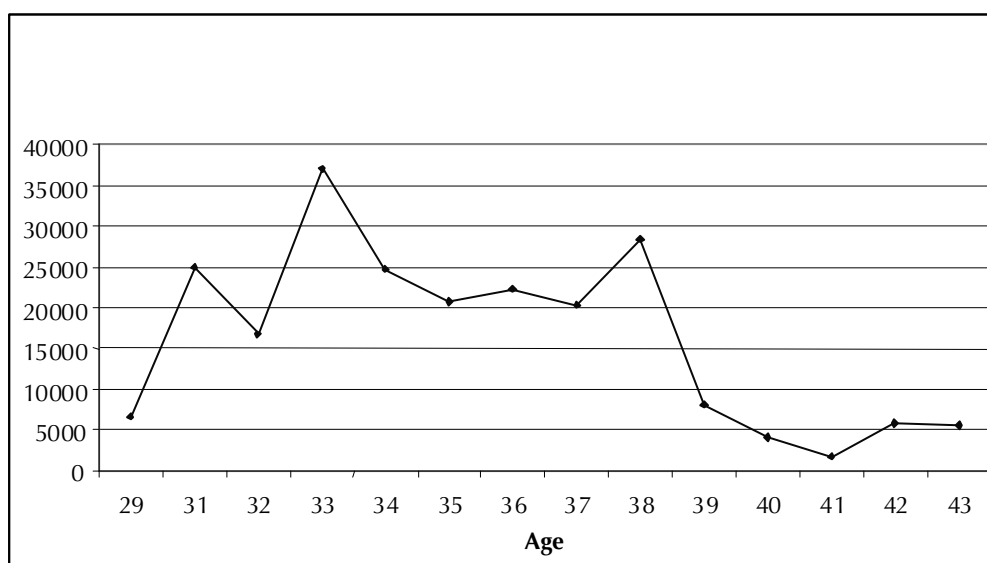
Les salariés qui ont arrêté leur carrière en 2004 à l'âge de 38 ans totalisaient près de 4 ans d'ancienneté dans le secteur. Une analyse plus fine de cette cohorte permet de tirer des enseignements importants. Les salariés qui entrent dans le secteur jeune ont de fortes chances de quitter rapidement le secteur... et inversement. Une salariée qui entre dans la profession entre 29 et 33 ans reste en moyenne 4 à 6 mois dans le secteur. Si elle y entre à 34-35 ans, l'ancienneté sera en moyenne de 2 ans. Entre 36 et 41 ans, l'ancienneté moyenne est de 6-7 ans ; à plus de 42 ans l'ancienneté est de 14 ans (graphique 5).

Graphique 5
RÉPARTITION DES SALARIÉS SORTANTS EN 2004 EN FONCTION DE L'ÂGE ET DE L'ANCIENNETÉ



Source : IRCEM.

Graphique 6
RÉPARTITION DES SALARIÉS SORTANTS EN 2004 EN FONCTION DE LEUR ÂGE



Source : IRCEM.

Nous pouvons distinguer trois catégories de salariés. La 1^{ère} regroupe près de 6 salariés sur 10 (graphique 6), de 35 ans ou moins, qui se caractérisent par une faible ancienneté (moins de 1 an). La 2^e catégorie regroupe près de 3 salariés sur 10. Ces salariés sont âgés de 36 à 38 ans. Ils restent en moyenne 6,5 ans dans la profession. Enfin, la 3^e catégorie, la moins importante en terme d'effectifs (un peu plus de 10 % de la population étudiée), se rapproche le plus de l'idée préconçue que l'on se fait du secteur dans lequel les salariés âgés viennent terminer leur carrière professionnelle. Cette catégorie regroupe donc les salariés relativement âgés, de 39 à 43 ans, qui restent longtemps dans le secteur, plus de 10 ans en moyenne.

De cette table d'ancienneté, nous pouvons également tirer l'idée que ce secteur est en effet capable d'accueillir les salariés âgés qui ont perdu leur emploi précédent : le secteur a accueilli plus de salariés de plus de 50 ans (15 000 personnes) qu'il n'a connu de départ de ces seniors (10 000 personnes).

Nous pouvons compléter cette analyse en présentant les résultats d'une enquête effectuée par l'IRCEM auprès d'un échantillon représentatif de 700 personnes.

Les « **seniors** » ne se différencient pas par rapport à la charge de travail dans le secteur : le nombre d'heures de travail est dans la moyenne (18H30 minutes contre 19H30 minutes pour les moins de 50 ans), ils travaillent auprès de 3 foyers (contre 3,5 pour les moins de 50 ans).

La grande différence est le sentiment d'« enfermement » dans le secteur qui ressort de leur activité professionnelle : seul un senior sur cinq travaille également au sein d'une association, contre près de un sur trois pour les moins de 50 ans. Seuls 7 % d'entre eux ont une autre activité en dehors du secteur des services à la personne, contre 14 % pour les moins de 50 ans. 75 % d'entre eux ont poursuivi leur scolarité jusqu'à l'âge obligatoire (contre 24 % pour les moins de 50 ans), ce qui peut expliquer leur « enfermement » dans le secteur.

2.1.2. L'âge du bénéficiaire du service : l'importance du type d'activité sur la carrière professionnelle des salariés

Toujours selon l'enquête mentionnée ci-dessus, les **salariés qui travaillent auprès d'employeurs de plus de 60 ans** (salariés qui interviennent auprès de 4 personnes âgées ou plus) s'investissent beaucoup plus dans le secteur... au risque de considérer qu'ils « s'enferment » dans cette activité : ces salariés effectuent un trois quarts temps, contre moins d'un mi-temps pour les autres salariés (respectivement 29 heures par semaine, contre 17 heures). 60 % travaillent, en plus de leur emploi direct, auprès d'une association (contre 20 %

pour les autres salariés). Par contre, seuls 6 % d'entre eux exercent une autre activité professionnelle (contre 13 % pour les autres salariés)².

L'intervention auprès d'un public dépendant implique un taux de formation 3 fois plus élevé que la moyenne (33 % contre 10 %), et une volonté de bénéficier d'autres formations 2 fois plus élevée (40 % contre 20 %).

Les **gardes d'enfants** à domicile sont jeunes, 35 ans en moyenne (contre 43 ans pour les employés de maison). Ils ont une ancienneté moins importante (7 ans, contre 10 ans pour les employés de maison). Ils travaillent auprès d'un seul foyer (contre trois pour les employés de maison), travaillent peu au sein d'une association (16 % contre 26 % des employés de maison). Malgré cela, ils effectuent un nombre conséquent d'heures de travail, plus d'un mi-temps (23 heures par semaine). La garde d'enfant nécessite en effet beaucoup d'heures de travail.

Cette activité se caractérise comme étant plus choisie que subie : les $\frac{3}{4}$ des gardes d'enfants déclarent avoir choisi cette activité parce qu'ils « se sentent plus libre qu'en entreprise ». Pour 39% d'entre eux, cette activité est leur premier métier (contre 20% pour les employés de maison). Enfin, cette population par un niveau de diplôme élevé : 1 sur 4 a un niveau d'étude supérieur au bac.

Ce profil nous permet d'extrapoler sur le fait que la garde d'enfants à domicile est assurée par des étudiants qui choisissent cette activité comme un petit job leur permettant de financer leur étude.

2.2. L'influence de la formation et du niveau de diplôme sur la carrière professionnelle des salariés

Si la **formation** facilite l'insertion dans un métier, Jean-François Germe (2003) montre également que des formations très techniques et directement applicables à un poste de travail donné s'accompagnent d'une faible transférabilité des compétences acquises vers d'autres secteurs économiques. Ce type de formation accompagnerait donc un certain « enfermement » des salariés formés dans le métier pour lequel ils ont été formés.

La grande caractéristique des salariés de particuliers employeurs formés est qu'ils diversifient leur offre professionnelle, en travaillant pour 60 % d'entre eux dans une association prestataire (contre 20 % pour les non formés). De ce fait, ils interviennent auprès de 5 foyers en moyenne (contre 3 pour les non formés), le plus souvent auprès des personnes de plus de 60 ans (à près de 90 %, contre 75 %).

Le nombre plus important d'employeurs ainsi que les interventions le plus souvent auprès de personnes âgées expliquent que les salariés formés effectuent un deux tiers temps (25 heures par semaine), contre un mi-temps pour les salariés non formés (19 heures par semaine).

Les deux tiers des salariés formés exerçaient un autre métier avant leur métier actuel (contre 58 % pour les salariés non formés). La formation représente donc pour ces salariés un outil de reconversion qui leur a permis d'investir le secteur.

Ils sont en revanche proportionnellement 3 fois moins nombreux à avoir une autre activité professionnelle dans un autre secteur économique : 5 % des salariés formés ont une activité dans un autre secteur économique, contre 13 % pour les salariés non formés.

Le **diplôme** a une influence sur la spécialisation (ou l'enfermement) dans le secteur et le choix du métier.

Les salariés qui choisissent le métier plus qu'ils ne le subissent ont un niveau de diplôme moyen : ils ont suivi une scolarité jusqu'au lycée ou ont une formation courte de CAP-BEP. De par leur niveau de diplôme, ces salariés ont un choix relatif dans leur métier. Travailler dans le secteur des services à la personne est donc choisi et non pas subi : pour un quart d'entre eux ils ont choisi le métier parce qu'ils souhaitaient

² Parmi les salariés qui exercent une activité dans un autre secteur économique, 29 % effectuent du nettoyage en entreprises, 23 % sont employés en entreprise, 21 % employé dans un commerce, 6 % travaillent dans le secteur agricole, autant sont gardiens.

s'investir dans l'aide aux personnes âgées ou dépendantes, contre un peu plus de 15 % pour les salariés à la scolarité obligatoire ou au niveau d'études supérieur au bac.

Un niveau d'étude conséquent offre la possibilité de ne pas s'enfermer dans le secteur et de diversifier leur expérience professionnelle : 17 % des salariés au niveau d'études lycée ont une activité dans un autre secteur économique ; ce pourcentage se monte à 32 % pour les salariés au niveau d'études supérieurs au bac. Ce pourcentage chute à 13 % pour des diplômés spécialisés, voire trop spécialisés s'ils visent des professions sinistrées (CAP-BEP), 7 % pour les salariés sans diplôme.

Les conditions de travail moyennes des salariés de particuliers employeurs masquent des disparités importantes : un salarié qui a bénéficié de formation pour intervenir auprès des personnes dépendantes a de grandes opportunités pour faire une carrière conséquente (aussi bien en matière d'heures de travail que d'ancienneté) dans ce secteur, quel que soit son âge. Ce secteur est l'un des rares à représenter un gisement d'emplois important pour les seniors. Cette spécialisation peut rendre difficile toute réorientation vers d'autres métiers.

Conclusion

La sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des services à la personne se pose dans des termes différents du reste de l'économie. Certes, le taux de rotation de la main-d'œuvre est élevé. Cependant, les sorties de la profession sont soit à l'initiative du salarié qui profite d'opportunités professionnelles soit de l'employeur qui peut décider de ne pas déclarer l'activité à domicile si les aides fiscales n'assurent plus la compétitivité de l'activité déclarée par rapport à l'activité non déclarée. Les sorties d'emploi par licenciement sont rares. De ce point de vue, la sécurité de l'emploi est plus assurée dans ce secteur qu'ailleurs.

La gestion des âges est également spécifique à ce secteur. Alors que les autres secteurs économiques ont tendance à se séparer des travailleurs les plus âgés, le secteur des services à la personne est un gisement d'emplois important pour les seniors. Il est l'un des rares secteurs à embaucher plus de seniors qu'à s'en séparer.

Le sentiment d'insécurité professionnelle ne se pose pas en termes de risque de licenciement mais plutôt en termes de temps de travail. Les salariés de particuliers employeurs exercent leur activité à hauteur de seulement un tiers temps. Trois remarques peuvent atténuer ce constat. Tout d'abord, il est difficile de connaître le temps de travail global de ces salariés, qui peuvent exercer une activité dans un autre secteur économique. Leur temps de travail réel est donc supérieur à ce qui est communiqué. De plus, les caractéristiques du bénéficiaire du service sont importantes. L'intervention auprès des personnes âgées accroît considérablement la charge de travail, qui se monte à un trois quarts temps en moyenne. Enfin, la formation est un moyen privilégié pour assurer un temps de travail important, un deux tiers temps en moyenne. Elle permet surtout de diversifier l'origine de ses employeurs en intervenant, pour 60 % des salariés formés, auprès d'une association prestataire.

Des pistes de réflexion, voire des actions, ont déjà été explorées pour améliorer les conditions de travail des salariés de ce secteur. Yves Verrolet (2007) estime que le groupement d'employeur est une forme d'organisation du travail capable d'améliorer les conditions de travail dans ce secteur. Le groupement d'employeur a l'intérêt de reconstituer des « fragments d'emploi ». Jean-Marcel Bichat (2002) estime que le développement de ces structures est freiné par de multiples freins : problème de la détermination de la convention collective en cas d'employeurs appliquant des conventions collectives différentes, gestion du placement des salariés auprès des employeurs à des heures qui ne se chevauchent pas... Cette organisation du travail semble être adaptée aux particuliers employeurs : les salariés de ce secteur travaillent à temps partiel ; une seule convention collective est appliquée, celle des particuliers employeurs ; la gestion de l'emploi du temps peut prévoir l'intervention des salariés chez les personnes qui ont besoin d'une aide spécifiquement le matin, le midi ou le soir (respectivement pour le lever, les repas ou les coucher des personnes âgées notamment) et au domicile d'autres bénéficiaires en journée (pour du ménage par exemple).

Les enseignes nationales de services à la personne ont pour but de mettre en relation, via un site internet, l'offre et la demande. Le site www.particulier-emploi.fr s'adresse aux particuliers employeurs et à leurs salariés. Cette innovation peut permettre aux salariés de connaître facilement les différentes offres d'emploi

sur son secteur géographique. En facilitant la rencontre d'un salarié avec un employeur, cela peut permettre de contribuer à « déprécier » ces métiers en augmentant le temps de travail des salariés.

Ce papier ne répond pas à la problématique de l'« irréversibilité » des parcours professionnels, au « danger d'enfermement » auquel conduiraient les formations dans ce secteur. Nous serions plus enclins à parler d'enfermement dans un secteur tel que celui des services à la personne, plutôt que dans celui du secteur informatique ou du secteur bancaire. Il y a là un jugement de valeur sur la valeur des métiers dans lequel nous n'entrerons pas. Il est vrai que le métier d'employé de maison n'est pas celui qui est plébiscité par les salariés. Or, l'image que l'on a d'une profession évolue. Le métier d'agent hospitalier est mieux perçu que le métier d'aide à domicile, alors que les tâches effectuées sont identiques. Les acteurs du secteur des services à la personne travaillent pour améliorer les conditions de travail, les salaires... et au final l'image que l'on a de cette profession. L'objectif est que le métier d'employé de maison, d'aide à domicile... ne soit plus perçu comme un « enfermement » mais que les valeurs sociales, solidaires et d'entraide vis-à-vis des publics dépendants que l'on retrouve dans cette profession soient valorisées.

Bibliographie

Amossé T. (2001), « Transformation des mobilités professionnelles », présentation à l'atelier « Mobilités professionnelles » du Groupe Prospective des métiers et des qualifications du 25 septembre 2001.

Baumol W.W. (1967), « Macroeconomics of unbalanced growth : the anatomy of urban crisis. », *American Economic Review*, June, 57, pp. 415-426.

Bichat J.-M. (2002), *Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?*, rapport du Conseil économique et social.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n° 5, Paris, La Documentation française.

Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, rapport du Conseil d'analyse stratégique.

Fourastié J. (1949), *Le Grand Espoir du XXe siècle. Progrès technique, progrès économique, progrès social*, Paris, Presses universitaires de France.

Germe J.-F. (2003), « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », *Qualifications et Perspectives*, Paris, La Documentation française, février.

Goux D. et Maurin E. (2000), *Institutions et stabilité des emplois. Une analyse de la dynamique de la demande de travail selon l'ancienneté des salariés*, document de travail.

Laîné F. (2002), « La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS », in *Formation tout au long de la vie et carrière en Europe*, 9^{èmes} journées du Longitudinal, Céreq/LASMAS/IREIMAR, Document n° 164, Céreq.

Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, Seuil/La République des idées.

Tomasini M. (2003), « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », *DARES, Premières Informations Premières Synthèses*, septembre, n° 38.1.

Verrolet Y. (2007), *Le développement des services à la personne*, rapport du Conseil économique et social.

La stabilisation des parcours professionnels Le cas des salariés intermittents du spectacle

Chloé Langeard*

L'emploi en CDD intermittent s'est progressivement imposé comme la norme d'emploi dans le contexte de l'« État-providence culturel » français, du fait qu'il procure une flexibilité fonctionnelle, un allègement des coûts de main-d'œuvre et une couverture favorable du risque de chômage (Menger 2005). Dès lors, les salariés intermittents du spectacle¹ constituent une main-d'œuvre adaptée à une organisation par projet qui repose sur une flexibilité organisationnelle maximale.

La forme de leur emploi étant par définition marquée par la discontinuité, leurs parcours professionnels se construisent dans l'incertitude et l'aléa. Il revient aux salariés intermittents du spectacle de développer des stratégies permettant de réduire les coûts identitaires et économiques liés à ces risques professionnels. Pour cela, ils doivent développer leur employabilité pour accroître leurs chances d'accéder au seuil fatidique des 507 heures, lequel les rend éligibles à l'indemnisation de leur chômage interstitiel².

Dans ce contexte, c'est l'activité permanente qui est valorisée, soit la succession de projets (Boltanski et Chiapello 1999). Aussi, l'*identité-projet*³, caractérise une identité professionnelle très « individualiste », laquelle vise à la réalisation de soi dans l'exercice de son métier. Si chaque projet mobilise une équipe, l'identité-projet n'est pas centrée sur le collectif de travail, mais davantage sur le parcours professionnel ponctué par des projets discontinus. Le revers de cet individualisme poussé est qu'en dehors du projet s'éprouvent la solitude et la perte de confiance en soi. Dès lors, il incombe aux salariés intermittents du spectacle de négocier cette discontinuité, afin de donner un sens positif à cette précarité. Quatre comportements sont significatifs de cette identité-projet : le développement continu de ses compétences, symbolisé au travers de la figure de l'expert ; l'élargissement de son champ d'autonomie qui se révèle dans la figure de l'entrepreneur ; l'élévation de sa flexibilité qui s'incarne dans la figure du mobile ; l'extension de son réseau qui s'exprime dans la figure du tisseur. Ces quatre comportements visent à accroître un ensemble de ressources mobilisables, lesquelles contribuent à la stabilisation de leurs parcours professionnels et à l'évitement d'une « crise identitaire permanente » (Dubar 2003).

1. Les compétences ou la figure de l'expert

L'exercice du métier est appréhendé au travers de la dynamique d'apprentissage continu se nourrissant des projets et se réalisant le temps d'une production. Aussi, nous semble-t-il plus pertinent de parler de compétences, au sens où la compétence s'inscrit entre savoir acquis et savoir pratique, savoir informel et savoir institué. Il s'agit d'une construction sociale du savoir mobilisé dans l'acte productif (Osty 2003).

* Chloé Langeard, attachée temporaire d'enseignement et de recherche en sociologie, Laboratoire d'analyse des problèmes sociaux et de l'action collective (LAPSAC), Université Victor Segalen, Bordeaux 2, chloelangeard@yahoo.fr

¹ L'emploi en CDD intermittent caractérise la forme salariale d'une activité qui s'exerce, en raison même de sa nature, d'une manière nécessairement discontinue dans un secteur où il est « d'usage » de recourir à ce type de contrat. Ils alternent de manière mécanique des périodes de travail et des périodes de non-emploi plus ou moins longues.

² Les salariés intermittents du spectacle relèvent des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage. L'accès à ce régime spécifique est conditionné par de nombreux critères dont le principal est d'accumuler 507 heures de travail dans des entreprises relevant du secteur des spectacles (spectacle vivant, audiovisuel et cinéma) sur 10 ou 10,5 mois ouvrant droit à une période d'indemnisation de 243 jours. Néanmoins, la mise en place le 1^{er} janvier 2005 d'un fonds transitoire, financé par l'État, assouplit ce critère et retient 507 heures de travail sur 12 mois ouvrant droit à une période d'indemnisation de 365 jours.

³ Nous développons plus amplement cette notion dans le cadre de notre thèse. Cette identité est construite par les salariés intermittents du spectacle comme une ressource, un outil pour accéder à l'emploi. Pour une description de la notion d'identité ressource, voir l'ouvrage de F. Dubet (1994).

1.1. « Gagner ses galons sur le terrain » : la construction du métier

La qualification de professionnel du spectacle ne s'obtient pas à travers un cursus professionnel formalisé. En effet, nombre d'interviewés insistent sur le fait qu'ils n'ont pas de « formations particulières » et que « l'apprentissage sur le tas », « l'expérience et l'ancienneté » font le métier. La notion de compétence fait écho au savoir expérimentiel « par rapport à des situations données ». En cela, le savoir n'est aucunement limité : il dépend en permanence de l'épreuve des situations aléatoires rencontrées. Pour Mona, éclairagiste : « C'est vraiment un boulot, où seule l'expérience fait que tu réagis plus ou moins bien dans les situations, que tu sais d'où doit venir une panne parce que tu l'as vue 20 fois... et c'est pas parce que t'es sorti de l'école... Le savoir n'est pas uniquement théorique, en résumé, il doit être aussi pratique dans ce boulot-là. » La capitalisation des savoirs et compétences est alors primordiale dans leur carrière. D'ailleurs, en ce qui concerne les critères prioritaires à l'embauche de ce type de salarié, le parcours et l'expérience sont deux motifs évoqués dans 46 % des réponses⁴. Le métier est alors appréhendé comme une construction dynamique : « Il a fallu beaucoup d'années avant de dire que j'étais comédien. Je travaillais, mais je me sentais pas encore dedans, et c'est au bout de 10 ans que je me suis dit c'est mon métier maintenant, j'y suis, c'est là » (Paul, comédien). Ce n'est qu'une fois que l'on se sent suffisamment sûr de son degré de compétence que l'on peut envisager son travail comme un véritable métier.

1.2. « Faire ses preuves » : la multiplication des expériences

Le professionnalisme permet de transformer le risque en défi à relever, comme pour Chantale, chef monteuse et ex-danseuse : « Je crois que j'aime bien travailler sur des directs parce que je retrouve cet enjeu que je trouvais sur scène qui est que les choses se passent dans l'instant, qu'il n'y a pas le droit à l'erreur, que d'une certaine manière on est en rapport avec un public qui est présent et à qui on propose quelque chose dans l'instant et y'a cette excitation de l'enjeu technique [...] tous les aspects de la performance technique qui font que j'aime bien cette intensité de travail qui dure sur un laps de temps assez court de 2 ou 3 heures et après c'est terminé. » Dès lors, l'incertitude et l'aléa sont un facteur moteur de la construction de ses compétences. En multipliant leurs compétences personnelles, ils multiplient leurs espaces de placement (Paradeise et al. 1998). Le fait de travailler avec différentes personnes, de différents milieux, permet au professionnel de se saisir de nouvelles techniques, de nouvelles manières de travailler, voire de nouvelles disciplines. C'est pourquoi Robert, régisseur de structures, insiste sur sa capacité à « s'adapter à toutes les situations ». Ce développement continu des compétences personnelles permet une réactivité certaine, face à des situations de travail complexe, et contribue à augmenter son employabilité : « Si tu fais pas l'affaire au bout de 2 jours, tu quittes le tournage ! C'est aussi simple que ça » (Lucile, réalisatrice).

Les métiers du spectacle reposent sur une « activité coopérative » et une interdépendance fonctionnelle intense (Becker 1998). Dès lors, l'apprentissage sur le terrain se fait toujours au travers d'un collectif. Le collectif permet d'élever ses compétences, d'accroître son expérience et son savoir-faire. Il demande aussi à l'individu d'adapter son comportement, posséder un « savoir-être » pour gérer les incertitudes de l'interaction et l'instabilité du matériau humain. « Il faut beaucoup de qualités pour faire un travail en équipe. Alors souvent, les tempéraments sont un peu extravertis parce que derrière y'a de l'angoisse, y'a des conflits parce que c'est très passionnel la création » (Georges, metteur en scène). Travailler en équipe demande donc certaines qualités relationnelles et communicationnelles permettant d'apaiser diverses situations anxiogènes, liées à l'incertitude du produit final.

Enfin, la compétence se mesure à l'aune de la connaissance du milieu dans lequel on évolue, soit disposer du même « jargon », des mêmes « codes ». En somme, il faut se socialiser au milieu et intégrer les manières de fonctionner de l'équipe, lesquelles ne s'appréhendent qu'au travers des expériences de vie collective au travail, au contact des pairs pour intégrer l'état d'esprit du groupe. Cette connaissance du milieu et du travail en équipe explique que nombre d'entre eux sont entrés dans ce secteur à « tâtons », en ce sens qu'ils ont d'abord travaillé en tant que bénévole dans une association culturelle, en tant qu'amateur dans une compagnie professionnelle, etc. La socialisation professionnelle relève largement d'un processus interactif et dynamique.

⁴ Sur 97 associations employeurs de salariés intermittents du spectacle, 53 réponses concernent cette modalité.

1.3 « Rester actif » : l'apprentissage permanent

À écouter les salariés intermittents du spectacle, ils sont toujours en activité. Il devient dès lors difficile d'établir une limite nette entre les temps de travail et de non travail. Aussi l'auto-formation est-elle considérée par ces derniers comme un véritable travail, en ce sens qu'elle contribue à améliorer leur employabilité. Prenons l'exemple de Paul, comédien, qui profite d'une période de creux dans sa carrière pour développer ses compétences, « *retravailler sur la versification, la diction* » et les diversifier : « *Je me remets à l'anglais* », « *Je suis en train d'écrire un prochain projet aussi* », etc. Cette « *accumulation d'expériences formatrices* », est l'une des composantes de la « *construction d'une carrière* » (Menger 1997).

En période de chômage, tous les interviewés insistent sur la dimension existentielle d'une activité permanente qui vise à combattre l'anomie et le repli sur soi. L'inactivité en période de chômage reste une épreuve pour les salariés intermittents du spectacle, car ils se sentent impuissants et perdent confiance en leur employabilité. Rester actif, c'est rester dans une dynamique d'apprentissage qui réassure leur compétence professionnelle. « *Ces périodes d'inactivité sont toujours plus difficiles à gérer aussi bien du point de vue humain, qu'au niveau professionnel parce que moi je repars dans une grande solitude [...] et quand j'ai pas de boulot, je me botte le cul pour prendre des stages de danse, faire de la musique et tout ça* » (Benjamin, comédien). Dans un secteur où l'emploi est occasionnel, la réduction d'incertitude sur l'avenir est minimale. L'activité régulière est un moyen, parmi d'autres, de réduire cette incertitude. Dans cette perspective, on comprend mieux pourquoi nombre de salariés intermittents du spectacle travaillent bénévolement au sein de compagnies. En effet, « *l'activité vise à générer des projets ou à s'intégrer à des projets initiés par d'autres* » (Boltanski et Chiapello 1999). En somme, les salariés intermittents du spectacle combattent l'incertitude et les aléas en valorisant leur expérience dans une dynamique d'apprentissage continue.

2. L'autonomie ou la figure de l'entrepreneur

Selon Philippe Zarifian (2001), « *l'autonomie est une condition incontournable d'un déploiement de la compétence* », parce que la compétence n'existe que si l'acteur dispose d'une marge d'initiative et de décision, ne se limite pas à suivre des prescriptions. Il ne suffit pas cependant d'aspirer à l'autonomie – tout acteur social étant pris dans des rapports sociaux et donc des attentes. Aussi, l'autonomie se conquiert activement en parvenant à une position qui garantisse davantage de pouvoir.

2.1. « Créer son emploi » : l'association par projet

L'association par projet, résultant d'une typologie des logiques associatives dans le secteur culturel⁵, offre aux intermittents du spectacle la possibilité de concilier la liberté du travail indépendant avec les protections du salariat et permet à leurs créateurs d'être leur propre employeur. L'auto-emploi est une pratique répandue dans le milieu et comme le dit si bien Jeff, musicien : « *J'ai construit ma propre compagnie parce que personne n'allait venir me chercher.* » Pour cela, ces professionnels sont souvent amenés à devenir leur propre entrepreneur et à fabriquer aussi leur propre travail. L'association pensée comme un outil de création est instrumentalisée pour développer ses projets artistiques et se préserver face à un marché du travail désintégré. Martine, comédienne et à l'époque enceinte, explique : « *Sur l'ensemble de ma carrière, ça arrive d'avoir une difficulté d'heures enfin tout le monde connaît ça dans sa vie, des trous de parcours, tu fais un bébé, t'as un arrêt maladie... Il peut arriver n'importe quoi, ou tout simplement y'a un creux, et d'un coup on t'appelle plus. Alors moi j'ai la chance, enfin du coup pour pallier à ça, j'ai créé une compagnie initiatrice de projets.* » Cette forme de montage juridique implique une déviation par rapport au type-idéal de l'association relevant de la loi 1901, comme le note Matthieu, metteur en scène : « *Donc en fait, on monte une asso dans lequel on apparaît pas, on met dans le bureau que des gens qu'on connaît très bien, on bétonne un peu ça, c'est-à-dire qu'on fait des statuts un peu bâtards qui sont pas forcément légaux, mais dans lesquels on explique que pour pouvoir être dans l'association, il faut être coopté par des membres. [...] Je suis pas gérant sauf que de fait, c'est moi qui fait la compta, c'est moi qui fais tout et les trois personnes qui sont dans le bureau, elles sont des membres fantômes.* » À travers ces propos, on comprend toute la

⁵ L'analyse factorielle des correspondances fait ressortir trois types de logique associative : la logique militante et de proximité, la logique par projet et la logique gestionnaire et prestataire de services. Cette classification établit un cadre interprétatif au sein duquel évoluent les associations (Langeard 2005).

subtilité des arrangements tacites institués permettant au « prête-nom » occupant la fonction de président d'engager le créateur de l'association en tant que salarié (Paradeise *et al.* 1998).

En retraçant les parcours de chacun des interviewés, on s'aperçoit, parallèlement au processus entrepreneurial, que le « déplacement » (Shapero et Sokol 1982), à l'origine d'un changement dans leurs représentations, peut expliquer la création d'une association⁶. Les salariés intermittents initiant la création d'une association le font soit parce qu'un licenciement les pousse (*push*) à prendre en main leur carrière, soit parce que la recherche d'autonomie et le désir d'indépendance sont suffisamment attractifs (*pull*) (Shapero et Sokol 1982). Pour Francis, comédien, deux licenciements successifs en débuts de carrière l'ont mené à créer son association avec sa femme. Ces deux échecs dans le théâtre ont été l'occasion pour lui de monter une compagnie, et de renouer avec sa formation initiale : la musique. Dominique, musicien, après un licenciement d'une structure culturelle dans laquelle il donnait des cours, raconte : « *J'ai eu donc beaucoup moins de boulot et j'ai donc monté cet atelier.* » À l'inverse, Antoine, comédien, a créé sa propre structure parce qu'il en avait « *marre de travailler pour des gens* », il souhaitait avant tout « *diriger, être responsable artistique d'une compagnie* ». Pour Georges, metteur en scène, l'auto-emploi rime avec prise de responsabilités et autonomie : « *Je suis aussi un peu le patron puisque c'est moi qui vais choisir mes comédiens, mon équipe, les gens avec qui j'ai envie de travailler et ça, la compagnie qui produit n'a pas le droit au chapitre, pour moi. C'est le metteur en scène qui doit faire ces choix* ». Pour Aurélie, chorégraphe, c'est son désir de créer son travail et son contenu qui l'a menée à constituer son association. En effet, employée au sein d'une compagnie pour donner des cours de danse, elle explique sa progressive lassitude pour l'enseignement : « *Moi y'a des choses que j'ai plus envie de faire, former des petits filles... C'est un truc qui ne m'intéresse plus.* » Pour pouvoir exister artistiquement par soi-même, la création d'association devient un passage obligatoire dans la carrière.

2.2. « Prendre des risques » : le défi de la performance économique

Bien souvent à la tête d'associations • pour les artistes du spectacle vivant essentiellement, la pratique étant moins répandue dans le secteur de l'audiovisuel • ou gestionnaires de leur propre carrière • pour les techniciens, tous secteurs confondus • les salariés intermittents du spectacle doivent faire face à l'investissement financier et au risque encouru. « *Moi, par exemple, je vis pas très bien, mais j'ai cumulé des expériences. Je cherche toujours à réussir des coups. Donc y'a un film que j'ai failli tourner, ça m'a coûté des sous : ça s'est pas tourné, la boîte de prod a coulé. Donc voilà, j'ai perdu six mois de travail, donc j'ai pas fais de cachets pendant ce temps-là. Alors je monte des spectacles, j'en ai monté qui marchent très bien et puis j'ai monté des trucs un peu plus tentative pas expérimentale, mais un peu plus dangereuse.* » (Matthieu, metteur en scène). La prise de risque se mesure à « *l'investissement financier* ». Du côté des techniciens, Robert, régisseur de structures explique : « *Il faut investir soi-même. Y'a rien qui est gratuit à notre niveau.* » À cela, Mona, éclairagiste, rétorque : « *Et il faut s'équiper, des trucs bêtes, mais faut avoir un minimum d'équipement perso et qui est jamais... enfin personne ne fournit jamais rien.* » Prendre un risque, c'est accepter d'envisager l'avenir avec ses aléas, mais aussi avec toutes les opportunités qu'il offre. Pour un entrepreneur, c'est accepter le défi de lancer un produit nouveau, un service original. Il peut échouer, mais s'il réussit, c'est l'assurance d'augmenter sa réputation. Pour Yann, metteur en scène, c'est l'innovation, le « *produit unique* », qui a contribué à sa notoriété dans la région. La concurrence par l'originalité et par la différenciation rejoint la volonté de se singulariser. Dans cette perspective, la distinction s'appuie sur le modèle de la prise de risque de l'entrepreneur : « *Les gens sont choisis en fonction de ce qu'ils fabriquent et ceux qui restent, après des années en général, sont ceux qui font un produit repérable.* » La stabilisation de son innovation permet de réduire l'incertitude face à une concurrence accrue et de maintenir son niveau de réputation.

Les salariés intermittents du spectacle affirment aussi leur volonté de réussir économiquement. Pour Daniel, musicien : « *On espère toujours à un moment donné décrocher le jackpot...* » Dans ce cas, l'identité professionnelle se construit autour de la performance et de ses indicateurs économiques car comme le fait remarquer Jeff, musicien : « *Quand y'a un truc qui est raté, on perd un client.* » D'ailleurs, sa reconnaissance résulte de son « *chiffre d'affaires d'activité* ». En somme, « *pour faire marcher la boutique* », « *une structure doit créer son économie.* [...] *Il faut en effet brasser de l'argent, il faut faire tourner dans ce monde-là* » (Georges, metteur en scène). Sandrine, attachée de production, se félicite de ses passages dans les diverses compagnies circassiennes, parce qu'elle a contribué à développer leur budget : « *Dans l'espace*

⁶ Si le « déplacement » prédispose à l'aventure entrepreneuriale, l'action d'entreprendre est évaluée selon des critères de « désirabilité » et de « faisabilité » (Shapero et Sokol 1982).

de 2 ans, c'est passé quasiment de 400 000 francs à 6 millions en termes de puissance financière. » Aussi, le résultat intervient dans la constitution de leur identité professionnelle. Cette forme de légitimation de l'action repose sur l'utilité productive économique. Ils insistent tous sur la plus-value apportée au client ou à l'utilisateur, au travers du produit et de la satisfaction qu'il témoigne. Le besoin d'accomplissement de ces salariés passe donc par la réussite économique, c'est-à-dire la visibilité des effets des actes productifs, la réalisation des objectifs.

2.3. « Savoir se vendre » : le défi de la réussite sociale

L'expression « *savoir se vendre* », retrouvée à plusieurs reprises lors de l'analyse des entretiens, est révélatrice du rapport que les salariés intermittents du spectacle ont à leur métier. Dans un contexte où l'acte marchand est personnalisé, l'identité professionnelle est fortement liée à l'identité personnelle : « C'est son identité que l'on vend à tous ceux qui en ont besoin » (Dubar et Tripiier 2003). Pour Patrick, assistant opérateur, il est important de « *savoir à quel niveau de salaire on peut se vendre.* » Pour Fabien, régisseur général : « *C'est uniquement sur la capacité à la personne de se vendre.* » Pour Xavier, musicien, l'essentiel dans le métier, c'est de savoir « *se vendre* » sinon « *tu restes à la maison et tu perds ton intermittence.* » Lorsqu'il prend sa casquette de directeur de compagnie, il nous explique combien l'attaché de production est important pour vendre ses spectacles car dès qu'il redevient musicien en free-lance, son sens du commerce lui fait défaut : « *Moi je ne sais pas me vendre, je sais très bien tirer des plans aux copains, mais je sais pas me vendre pour moi.* » Le métier étant appréhendé comme une expérience intensément personnelle et une construction de soi, l'emploi répété de ce terme est révélateur : vendre son travail, c'est vendre sa personnalité.

Au travers de cet acte marchand personnalisé, les salariés intermittents du spectacle visent l'accès à la réussite sociale. André, metteur en scène, explique : « *Souvent les artistes laissent croire que la petite gloire personnelle n'est pas très importante dans le choix. Bien sûr ! Si ! On rêve tous de reconnaissance.* » C'est en ce sens que Daniel, musicien, s'exprime : « *C'est une vraie satisfaction personnelle d'avoir monté une classe florissante parce que dans une toute petite école, y'a 15 élèves en clarinette, c'est bien quoi !* » Pour Francis, comédien, une de ses réussites professionnelles, c'est d'avoir contribué à la notoriété de la compagnie, pour laquelle il travaillait à l'époque en tant qu'administrateur de compagnie : « *Alors j'ai fait quelque chose de très intéressant pour lui [le directeur de la compagnie], c'est que j'ai négocié le passage de la compagnie hors commission à la compagnie en commission. [...] Hors commission, c'était sortir de l'ornière régionale, donc tu vois ! Donc acquérir un certain prestige, et donc c'est moi qui ait négocié ça.* » Au final, la reconnaissance s'obtient au travers de la réussite de son entreprise.

3. La flexibilité ou la figure du mobile

On peut définir la flexibilité à partir de la souplesse adaptative, de la capacité à faire des concessions, à gérer au mieux les exigences contradictoires. Cette flexibilité se traduit soit par l'adaptation rendue possible, grâce à la polyvalence et à la multi-activité, soit par la mobilité géographique et la disponibilité temporelle par rapport à son activité. Dans un secteur où domine l'organisation par projet, il faut savoir faire preuve de mobilité et d'adaptabilité pour pouvoir se maintenir sur le marché du travail et déployer son « *portefeuille d'activité* » (Menger 1997).

3.1. « Créer des opportunités transversales » : l'affirmation d'une mobilité choisie

Pour les artistes et techniciens les plus intégrés, mener plusieurs activités de front est vécu positivement, en ce sens que la polyvalence contribue à accroître leur autonomie et leur capacité d'initiative ainsi que la mobilité intersectorielle et géographique. Cette flexibilité assure aux professionnels du spectacle des conditions de réussite de carrière par l'étendue de leur contrôle sur leur activité. Il s'agit dans cette perspective de développer sa capacité d'agir en élargissant son cadre de travail.

Dans la plupart des cas, la polyvalence des rôles est mise en avant dans le cadre d'une démarche d'autoproduction. Pour Martine, comédienne, le développement de ses projets personnels, au sein de sa propre structure associative, l'a mené à « *faire ses armes* ». Ainsi, elle est à tour de rôle gestionnaire de structure, puis comme elle le dit si bien, « *commerciale* » pour pouvoir vendre ses productions artistiques. En définitive, elle se définit par la polyvalence de ses tâches : « *Je suis directrice de compagnie, chargée de*

diffusion, chargée de la presse, je fais de la gestion. » Cette multiplicité fonctionnelle permet à l'organisation de fonctionner à moindre coût, en assurant une diversité de prestations et une flexibilité face à la demande. C'est ce que confirment les données de notre enquête sur les associations culturelles : 84,5 % des associations exerçant des activités secondaires sont employeurs d'intermittents. Elles sont plus sujettes à exercer des activités secondaires que celles sans salariés intermittents⁷. Pour Antoine, comédien, c'est la volonté de pérenniser son poste au sein d'une structure associative qui l'a mené à diversifier ses pratiques, et à apprendre comment gérer une structure. L'acquisition de ses multiples compétences lui a permis par la suite de mettre en œuvre son projet individuel : créer sa propre compagnie.

La mobilité intersectorielle trouve aussi son espace dans l'optimisation de son projet. Dès lors, les activités « secondaires » sont exercées à condition qu'elles nourrissent l'activité principale. Pour exemple, Xavier, musicien a toujours souhaité devenir comédien. Aujourd'hui, la chanson est devenue son activité principale et lui permet de créer des ponts avec « *ses premiers amours* » : « *Comme je m'intéressais beaucoup au jeu d'acteur et que j'étais musicien, en fin de compte, j'ai continué à travailler dans les deux domaines.* » Ainsi, pour Xavier la multi-activité se conçoit comme une modalité de passage d'un métier vers un autre. Cette polyvalence permet aussi de faire des choix sans compromis. En effet, les salariés intermittents les plus intégrés sur le marché du travail ont la possibilité de mettre au point des stratégies de gestion de leur carrière, « *de faire le tri entre ces multiples activités pour conserver celles qui s'associent le plus efficacement et qui lui procurent le meilleur équilibre entre satisfactions professionnelles, acquisition de réputation, espérance de gains et niveau d'effort* » (Menger 1997).

Par ailleurs, le fait de multiplier les tâches et/ou les activités permet « *un évitement des trappes de spécialisation* » (Menger 1997). Didier, metteur en scène, témoigne en ce sens : « *C'est qu'à force de se spécialiser ou de ne faire que d'une certaine façon, on oublie qu'on peut fonctionner d'une autre façon, et donc on se cantonne dans un registre...* » Aussi, Didier met à profit ses expériences passées dans l'art clownesque pour pouvoir se singulariser dans la mise en scène. Dans cette perspective, la polyvalence est appréhendée comme permettant d'éviter la routine en menant plusieurs activités à la fois d'une part, et d'avoir la possibilité d'évoluer dans des univers différents susceptibles d'embaucher d'autre part.

3.2. « Multiplier ses activités » : un compromis avec ses projets personnels

La polyvalence est aussi envisagée comme un moyen de s'insérer professionnellement pour les débutants ou d'optimiser la gestion de sa carrière pour les plus expérimentés. Sous cet angle, la multi-activité procède d'un compromis qui devient difficilement tenable à mesure que le salarié avance dans le cycle de vie.

Pour ceux en voie d'insertion professionnelle, le cumul des fonctions permet progressivement d'ouvrir des droits à l'assurance chômage, au détriment parfois de leur pratique artistique. C'est le cas de Cyril, musicien, pour qui la polyvalence est contraignante, mais nécessaire pour pouvoir accéder à l'indemnisation chômage : « *En faisant des choses que j'avais pas envie de faire, des programmes qui ne me plaisaient pas et que j'ai dû faire. J'ai dû faire de l'animation scolaire... c'était la course aux cachets pour y arriver. Ça ne correspondait pas à ce que je voulais faire.* » L'enseignement fait aussi partie de ce passage obligé pour nombre d'artistes interviewés. Aussi, les activités d'enseignement relèvent d'un compromis fait par rapport à son activité de vocation. Bien qu'elles apparaissent très utiles en compléments de ressources, reste qu'ils y perdent en termes de reconnaissance par les pairs. « *Forcément, j'étais beaucoup moins un musicien reconnu comme tel* » explique Daniel, musicien. Dans cette perspective, la polyvalence est perçue comme un compromis entre la valorisation économique et la valorisation symbolique (Paradeise et al. 1998) qui se retrouve dans la formule « *cachetonner et faire de l'art* ». C'est le cas de Benjamin, jeune comédien, pour qui la mobilité intersectorielle entre le théâtre et la publicité lui permet d'exercer son « véritable » métier de comédien. Pour Lucile, jeune réalisatrice, ce compromis est acceptable sur le court terme, à partir du moment où la logique « *gagne pain* » n'empiète pas à la longue sur ses « *propres projets de réalisation* ». Cette multi-activité et mobilité demandées peut aussi induire des compromis par rapport à la vie privée, car comme le dit Patrick, assistant opérateur, cette mobilité rime avec « *une vie de marin* ». Le métier est « *difficilement conciliable avec une vie familiale* ». Aussi, pour lui, la mobilité est une « *fausse liberté* ». La contrepartie pour Patrick de cette exigence est la rémunération élevée du coût de cette mobilité.

À l'opposé, pour les professionnels du spectacle avancés dans leur carrière et ayant une vie de famille, le manque de mobilité ne permet plus d'envisager de progression dans leur carrière. C'est le cas de Jeff,

⁷ Khi deux = 21,4, p = 0,001 (Très significatif), ddl=1, N=168.

musicien : « *Je suis un tout petit peu englué puisque ma femme travaillant à Agen, je dois m'occuper de mes enfants... J'ai une nécessité vitale d'avoir l'essentiel de mon activité sur bordeaux, par rapport à ça [...] Donc d'une certaine manière, mes revenus sont plafonnés, je n'ai pas de perspectives de carrière, au sens amélioration de mes revenus...* » Quant à Francis, comédien, qui a fait le choix, il y a trois ans, de rester sur la région pour ses filles, il commence à regretter. Les offres d'emploi pour lui s'amenuisent, il se juge « *trop casanier* ». Pour les célibataires, le compromis s'installe aussi au fur et à mesure de leur carrière parce qu'« *en avançant* », ils doivent maintenir « *un certain standing* ». Du coup, Daniel, musicien, pour pouvoir stabiliser son niveau de vie s'avoue prêt à « *faire de la musique de pub* » parce que « *c'est une chose qui peut payer bien* ». À l'instar de Daniel, Chantale, chef monteuse, nous confie que la polyvalence représente un avantage puisqu'elle contribue à entretenir son confort de vie assuré par le gain d'argent, provenant soit des différentes rémunérations, soit de la pérennisation des indemnités chômage liées au régime d'emploi intermittent. Aussi, préfère-t-elle repousser à plus tard ses projets personnels liés au cinéma pour se consacrer à la télévision. Dès lors, la pluri activité est d'autant plus synonyme de compromis que l'interviewé avance dans le cycle de vie.

3.3. « Se démultiplier » : un comportement d'évitement

Lorsque l'activité alimentaire prend le pas sur l'activité « fondamentale », la multi-activité est envisagée comme un mode de survie. Pour se maintenir sur le marché, il faut alors « *cachetonner* » en exerçant une ou plusieurs activités se situant parfois hors du champ artistique. Durant quelques années de « *galère* » financière, correspondant au temps d'intégration dans le milieu, Antoine, comédien, a dû exercer « *des petits boulots* » pour se « *faire un peu d'argent* » et « *pouvoir joindre les deux bouts* ». Pour beaucoup d'artistes et de techniciens, le cumul d'activités s'impose pour éviter la précarité. Lalie, réalisatrice, caractérise ces divers boulots alimentaires de « *cochonneries* », qui lui permettent de « *croûter* ». L'exercice des ces activités alimentaires est la plupart du temps dénié car il s'agit d'outrepasser leurs valeurs en exerçant une activité d'exécutant, qui plus est s'exerce dans un milieu purement commercial. Aussi, le refus de la multi-activité, surtout externe, entraîne la précarité. C'est ce que confirment les propos de Michel, metteur en scène : « *Comme je suis pas prêt à faire beaucoup de concessions [...] j'en vis pas, je suis toujours au chômage donc je survis en faisant des petits trucs par-ci, des petits trucs par-là.* » Pour eux, la multi-activité est un phénomène imposé : « *La démultiplication de soi* » (Menger 1997) résulte de contraintes économiques. D'ailleurs, bien souvent, à l'insécurité financière s'ajoute le travail non déclaré.

Au final, pour certains la mobilité est envisagée comme un choix tandis que pour d'autres, elle s'impose face à la précarité. Entre ces deux extrêmes, la mobilité est perçue comme un compromis. Ces trois points de vue varient selon situations individuelles : l'âge, la situation familiale et l'ancienneté dans le métier jouent fortement sur la manière d'appréhender la mobilité. Cette flexibilité inhérente au milieu permet de s'intégrer dès que l'occasion se présente dans un nouveau projet et partant, d'étendre son réseau : « *La diversification devient une dimension dans la construction d'une carrière, par l'accroissement de la visibilité et de la notoriété qui s'attachent à une activité multidimensionnelle* » (Menger 1997).

4. Les réseaux ou la figure du tisseur

Dans le milieu du spectacle, les salariés intermittents insistent tous sur l'efficacité du « *bouche à oreille* » et des « *rencontres* » pour trouver du travail. Alors qu'une institution peut être définie comme un « *réseau social figé* » (Granovetter, 2000), l'organisation du marché du travail dans ce milieu s'apparente à un réseau social mouvant. De fait, le mode principal de prospection des associations employeurs d'intermittents, s'appuie sur le réseau relationnel⁸. Dès lors, plus le capital social du salarié est important et diversifié, plus il multipliera ses chances de trouver un emploi.

4.1 « Cultiver son réseau » : un gage d'information et de réputation

Le réseau constitue dans un marché du travail désintégré, un ensemble de contraintes, mais aussi une formidable ressource pour chacun ; il joue le rôle de sanction et de protection au regard de l'entrée et du maintien dans le milieu du spectacle. Ces relations interindividuelles structurent le milieu en tant qu'elles

⁸ Cette modalité concerne 80 % de l'ensemble des réponses. Sur 97 associations employeurs de salariés intermittents du spectacle, 86 réponses concernent cette modalité.

constituent une ressource immatérielle capitale dans l'accès aux informations utiles sur les emplois ou candidats disponibles. L'information par relation est de meilleure qualité, moins coûteuse, plus détaillée et plus fiable (Granovetter 1995). Ce maillage informel source d'informations, facilite l'obtention d'un emploi. L'influence des réseaux agit comme un système informel de régulation.

L'ensemble de ces relations représente une ressource dont le professionnel du spectacle peut faire usage et qui repose sur la reconnaissance – la cooptation étant très présente dans ce milieu. Ces relations sont la source de la réputation qui varie selon la notoriété acquise au sein du milieu professionnel. Aussi, cette structuration du marché du travail entraîne de grandes inégalités selon l'expérience et la réputation : il existe des réseaux plus ou moins riches d'occasions nouvelles permettant d'élargir non seulement ses chances d'employabilité, mais aussi ses opportunités de carrière. Partant, P.-M. Menger (2002) parle à juste titre d'« appariements sélectifs » qui jouent largement sur les inégalités de réussite.

Face à l'incertitude sur la valeur et les compétences des professionnels du spectacle, les médiateurs (agents ou système de recommandation) au sein du réseau, sont inévitables. À ce propos, Martine, comédienne, note : « *Dans le monde du spectacle, y'a le spectacle vivant qui marche vachement sur les connaissances, sur les réseaux amicaux, professionnels, sur des recommandations.* » De manière plus générale, c'est l'activité permanente qui est valorisée, surtout lorsqu'elle s'associe à la notoriété du projet : « *La meilleure façon de travailler, c'est d'être en train de travailler, pour trouver des projets [...] bizarrement, c'est par relations, par connaissances, et puis quand il y a plusieurs candidats ou candidates – en ce qui me concerne – sur un même projet, le fait d'être déjà en tournage au moment où on est contacté, si possible sur un film dont on parle, c'est la meilleure des références* » (Barbara, scripte). Dans cette perspective, le bénévolat et le travail au noir peuvent être une opportunité pour débiter une carrière, s'intégrer progressivement au marché du travail et acquérir de la notoriété⁹. Selon les propos de Xavier, musicien : « *On est bien obligé de reconnaître – même si c'est pas bien – que [le travail au noir] c'est un facteur d'intégration.* » Dès lors, les relations interindividuelles sont primordiales, en ce sens qu'elles anticipent souvent des engagements à venir et contribuent à élargir la taille du réseau du professionnel. Les réseaux permettent d'accroître sa reconnaissance et de confirmer son identité dans une suite d'épreuves plus ou moins formalisées.

4.2. « Ancrer ses relations » : la protection au risque de l'enfermement

Dans les activités de coopération, le rôle de la confiance est essentiel et se mesure selon le degré de compétence et d'expérience acquises. Or, la confiance est pour reprendre les mots de H. S. Becker (1998) « l'élément primordial » du réseau. La confiance n'étant par définition jamais acquise, les relations professionnelles en deviennent extrêmement fragiles. Aussi, pour se protéger dans un jeu totalement ouvert, les « liens forts » sont indispensables pour stabiliser sa position sur le marché du travail (Granovetter 1995). Ils se définissent par la diversité des contenus, l'intimité et l'intensité émotionnelle. En ce sens, les liens forts sont envisagés comme une source d'entraide¹⁰. Daniel, musicien, sait qu'en cas de coup dur, il a « *toujours la ressource du réseau* ».

Selon, notre enquête, 49,5 % des associations employeurs d'intermittents du spectacle, déclarent embaucher des intermittents dits « réguliers »¹¹. Parmi ces dernières, 47,9 % déclarent que l'intermittent régulier ayant effectué le plus d'heures au sein de la structure comptabilise plus de 507 heures. Ce constat révèle que certains intermittents du spectacle ont accès à leur statut en travaillant uniquement au sein d'une seule et même structure associative, laquelle est généralement une grosse structure¹². Dans ce cas, l'emploi de type intermittent prend la forme d'un emploi stable (permanent) à employeur principal, voire unique, dont le coût est avantageux pour les structures associatives employeurs. Du point de vue des salariés

⁹ Sur la fonction intégratrice et socialisatrice du travail au noir chez les musiciens de jazz en France, se référer à l'ouvrage de P. Coulanges (2004).

¹⁰ N. Lin (1999) parle à ce sujet d'« actions expressives ». Elles permettent de consolider, préserver et maintenir ses ressources. Basées sur des interactions de type « homophiles », elles tendent à former des groupes denses et solidaires, dont les membres partagent les mêmes ressources.

¹¹ Les intermittents dits « réguliers » sont des salariés intermittents effectuant plus de 169 heures sur l'année, soit le tiers du minimum requis, au titre d'une seule et même association.

¹² Les deux tiers des associations embauchant entre 1 et 5 intermittents, n'emploient pas d'intermittents réguliers, alors même que les trois quarts des associations employant plus de 20 intermittents, déclarent recourir à des intermittents réguliers. Khi deux = 10,3, p = 0,006 (Très significatif), ddl = 2, N = 97.

intermittents employés, ce type de structure le protège des risques inhérents liés à cette forme d'emploi, et lui assure un droit de tirage sur l'assurance chômage¹³. Enfin, il existe une fidélisation de ce type d'intermittent puisque plus des deux tiers des associations, employeurs d'intermittents, déclarent avoir eu recours à ces intermittents réguliers avant 2003 et 70,8 % prévoient de les employer de nouveau en 2004.

Cette permanence des liens avec des employeurs, devenus réguliers, permet un ajustement synchronique en ce qu'elle favorise l'entente et améliore les conditions de travail. Paul, comédien, « *se conforte* » dans son réseau parce que « *c'est une certaine sécurité parce qu'on sait que l'entente ça va bien se passer, personne va se monter la tête, que les relations vont bien, donc on est au service de la création. Les employeurs aussi ce ne sont pas nécessairement des amis pour tous, mais y'a une relation quand même affective, quelque chose de fort, donc des conditions de travail agréables* ». Pour Déborah, comédienne, son réseau la protège du « *monde extérieur* ». Du coup, « *quand on sort [de ce réseau], c'est très difficile parce qu'on se retrouve un petit peu tout seul* ». Par ailleurs, ces relations interindividuelles intenses peuvent aussi permettre de se maintenir dans le système d'indemnisation chômage par de petits arrangements avec la règle reposant sur une entente entre employeurs et employés (Paradeise et al. 1998 ; Menger 2005).

Étant donné qu'on consacre beaucoup de temps aux liens forts, l'information qui y circule est souvent répétitive et manque d'originalité (Granovetter 1995). C'est le cas pour Martine, comédienne qui remarque que : « *Les gros plan payé et tout, c'est des réseaux dans lesquels je ne suis pas.* » Et pour cause, si « *tu cherches pas de travail ailleurs* », si « *tu fais pas de stages* » : « *Tu rencontres pas d'autres gens.* » Dans le même sens, Michel, metteur en scène, souligne que son réseau n'est « *pas très apparenté aux réseaux de gens qui travaillent tous les jours* ». Le défaut des liens forts est de se refermer sur eux-mêmes. C'est ce que note Carole, comédienne : « *Maintenant, je ne suis absolument plus au courant parce que je crois que le réseau s'est rétréci, se referme sur lui-même.* » Telle la cité par projet, ce milieu condamne l'individu par le rejet ou l'exclusion. Désaffilié, il se retrouve à la périphérie du réseau, « *là où les connexions sont à la fois rares et sans valeur* » (Boltanski et Chiapello 1999).

4.3. « Multiplier les contacts » : l'accès à la mobilité

La mobilité dépend très fortement des contacts personnels noués au cours des différentes périodes d'une carrière et même auparavant (Granovetter 1995). Aussi, la multi-activité présente l'avantage d'inscrire le professionnel dans un réseau qui se trouve de fait de plus en plus étendu. L'utilité du réseau ne provient pas forcément de relations sociales intenses, mais plutôt du nombre de liens entretenus dans plusieurs lieux institutionnels : c'est la « *force des liens faibles* » (Granovetter 1973). Ils constituent des ressources importantes dans le capital social d'un acteur puisqu'ils permettent de renouveler les échanges d'informations et de les accroître. En effet, lorsqu'un individu change d'emploi, non seulement il passe d'un réseau à un autre, mais il établit un « *pont* » entre ces deux réseaux. Les informations circulent alors plus facilement et sont moins souvent redondantes¹⁴. C'est pourquoi, une forte dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur principal peut dans le cadre de ce salariat atypique constituer un risque pour la carrière (Rannou et Roharik 2006)¹⁵.

Pour les salariés intermittents du spectacle, les liens faibles contribuent à augmenter leur employabilité. C'est notamment le cas pour Daniel, musicien, qui grâce à Xavier, un de ses amis avec qui il a monté son premier groupe de musique, a pu développer son réseau dans le champ théâtral et circassien : « *En fait, c'est là que j'ai commencé moi à rencontrer des gens d'autres milieux que la musique, des gens du théâtre, des gens du cirque, continuer à bosser avec des musiciens aussi. Et en fait, par contacts comme ça, j'ai toujours eu des gens avec qui travailler [...] C'est entre autres grâce à lui [Xavier] aussi que j'ai rencontré pas mal de gens du côté du théâtre parce que lui était comédien et connaissait pas mal de gens dans ce milieu-là.* » Pour Cyril, musicien, ses anciens « *collègues* » du conservatoire le cooptent pour des emplois dans des

¹³ Ce constat a aussi été mis en évidence par un rapport Unedic : 12 % des allocataires indemnisés effectuent la totalité de leur activité chez le même employeur (Roigt et Klein 2002). Voir aussi l'ouvrage de J. Rannou et I. Roharik (2006).

¹⁴ Comme le note N. Lin (1999), ces ponts ne sont réellement utiles, dans le cadre d'« actions instrumentales », qu'à partir du moment où ils permettent à l'individu d'accéder à une meilleure information, influence et qualification sociale. Aussi, la connexion doit s'établir avec un réseau d'individus occupant des positions influentes au sein d'une structure sociale. Dans ce cas précis, les ponts sont plus propices à une éventuelle mobilité.

¹⁵ L'analyse de la concentration de l'activité des danseurs auprès d'un employeur, a été faite par J. Rannou et I. Roharik (2006). L'étude montre que si cette concentration contribue à créer des relations stables et durables avec l'employeur et favorise la longévité d'une carrière, reste que la stricte dépendance vis-à-vis de ce dernier constitue un risque.

orchestres : « *Donc on dit "y'a untel qui a eu son prix y'a pas longtemps, il joue bien, il peut venir".* » Leur mobilité apparaît alors comme auto-entretenue : plus un salarié a occupé d'emplois et de positions sociales différentes, plus son portefeuille de contacts personnels susceptibles de favoriser sa mobilité future est important.

Les liens faibles bien que décisifs dans la perspective d'un accès à de meilleures ressources sociales, se caractérisent comme leurs noms l'indiquent par leur fragilité. Barbara, scripte, le confirme en tenant ces propos : « *Tu ne rebondis pas sur de nouveaux contacts et très vite tu sors des réseaux. Enfin moi, j'ai vu ça à chaque fois que j'étais en congé maternité. À partir du moment où j'ai refusé un de ces gros projets, très, très vite, on est sorti... [...] C'est absolument hallucinant la vitesse à laquelle ça va.* » Ils ont des contenus moins nombreux que les liens forts, et une intensité moins grande, ce qui se traduit généralement par une confiance mutuelle plus restreinte entre les acteurs et une rapidité d'exclusion du réseau. Autrement dit, on peut considérer que la richesse d'un capital social réside dans un dosage adéquat de liens forts et de liens faibles.

Ainsi, les salariés intermittents du spectacle constituent une population intéressante pour l'analyse de l'instabilité accrue des parcours professionnels et des stratégies mises en œuvre pour les stabiliser. En effet, la forme de leur emploi étant par définition marquée par la discontinuité, ils doivent activer quatre types de comportement, constitutifs de l'identité-projet, dans le but de développer leur employabilité sur un marché du travail incertain. En ce sens, leurs comportements face aux risques inhérents à leur activité et à l'organisation du marché du travail dans le milieu du spectacle, peuvent éclairer d'autres champs professionnels dont l'évolution des normes de travail et d'emploi est à l'œuvre. Toutefois, soulignons que ces comportements individuels se doublent d'un système collectif de socialisation du risque, lequel prend en charge le coût du sous-emploi et interroge le modèle social de la « flexicurité ».

DONNÉES ET ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE

Les données présentées ici sont issues des résultats d'une thèse en cours portant sur le conflit social des salariés intermittents du spectacle de 2003 à 2006. Les matériaux mobilisés sont d'ordre quantitatif et qualitatif.

Données quantitatives

Les données quantitatives relèvent de deux types d'enquête^{*}. La première porte sur l'offre d'emploi dans le secteur associatif culturel en Gironde. La méthode de collecte de données s'est appuyée sur un questionnaire adressé aux associations subventionnées par le conseil général de la Gironde, durant l'année 2003. Sur 440 associations sollicitées^{**}, 38 % des associations ont retourné le questionnaire rempli. Enfin, un important travail de recodage et de contrôle de cohérence des données contenues dans les questionnaires a été effectué en vue d'apporter des résultats significatifs^{***}. La seconde porte sur les demandeurs d'emploi dans le spectacle en Gironde. Les statistiques sont issues des données régionales de l'ANPE. Compte tenu de notre problématique, l'échantillon traité ne concerne que les demandeurs d'emploi en fin de mois en décembre 2003 et décembre 2004 en Gironde, soit plus de 2 994 individus, dont 1 558 salariés intermittents du spectacle. Dans cette étude, seul le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma est traité. Pour compléter ces données, nous avons eu recours aux données ASSEDIC portant sur les salariés intermittents du spectacle en Gironde, indemnisés au 31 décembre 2003.

Données qualitatives

Les données qualitatives proviennent de 40 entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de trois heures, menés auprès de salariés intermittents du spectacle engagés au sein du conflit de 2003 à 2006. L'échantillon retenu se partage entre 23 artistes (metteur en scène/réalisateur, comédien, musicien, danseur), 10 techniciens (chef monteur, assistant opérateur, technicien son et lumière, machiniste) et 7 professionnels de la production des spectacles (administrateur, chargé de production, régisseur général) ; une large majorité relève du secteur du spectacle vivant. Une des thématiques du guide d'entretien portait sur le parcours professionnel de l'interviewé. À cela, s'ajoute les nombreux rapports institutionnels et ouvrages portant sur cette population et donnant matière à généraliser nos propos.

^{*} Ces deux enquêtes ont été menées à l'instigation du conseil général de la Gironde de septembre 2003 à septembre 2005.

^{**} Ces associations relèvent du secteur de l'audiovisuel et du cinéma, de la lecture, de l'animation et du spectacle vivant.

^{***} Les données ont été exploitées à l'aide du logiciel Modalisa.

Bibliographie

- Becker H.S. (1998), *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion [1^{ère} éd. : 1982].
- Boltanski L. et Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Coulangeon Ph. (2004), *Les musiciens de jazz en France*, Paris, L'Harmattan.
- Dubar C. (2003), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF [1^{ère} éd. : 2000].
- Dubar C. et Tripier P. (2003), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin [1^{ère} éd. : 1998].
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éditions du Seuil.
- Granovetter M.S. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78 (6), pp. 1360-1380.
- Granovetter M.S. (1995), *Getting a job. A study of contacts and careers*, Chicago, University of Chicago Press [1^{ère} éd. : 1974].
- Granovetter M.S. (2000), *Le Marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Langeard C. (2005), Premier état des lieux de l'emploi culturel en Gironde, in *Gironde, l'emploi culturel : de la précarité à l'action*, L'Imprimerie départementale, pp. 23-46.
- Lin N. (1999), « Building a Network Theory of Social Capital », *Connections*, 22 (1), pp. 28-51.
- Menger P.-M. (1997), *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.
- Menger P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Éditions du Seuil/La République des Idées.
- Menger P.-M. (2005), *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Osty F. (2003), *Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail*, Rennes, PUR.
- Paradeise C. et al. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF.
- Rannou J. et Roharik I. (2006), *Les danseurs, un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française.
- Roigt J. et Klein R. (2002), *Contributions à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et les techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes 8 et 10 du régime d'assurance-chômage*, Paris, IGAS, IGAAC.
- Shapero A. et Sokol L. (1982), « The social dimensions of entrepreneurship », in C.A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper (eds), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, pp. 72-90.
- Zarifian Ph. (2001), *Le modèle de la compétence*, Paris, Liaisons.

CÉREQ
Dépôt légal 3^e trimestre 2007

Imprimé par le Céreq
Marseille

RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 2-11-095588-0
978-2-11-095588-3
ISSN : 1763-6213
30 €

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr