

Quand l'improbable se réalise : le cas des bifurcations professionnelles en début de carrière

Arnaud Dupray
dupray@cereq.fr

Dominique Epiphane
epiphane@cereq.fr

Département Entrées et évolutions dans la vie active (Deeva), Céreq

Céreq
10, place de la Joliette BP21321
Marseille Cedex 02

Ce travail est issu d'un projet de recherche international qui a bénéficié du soutien de l'Agence Nationale de la Recherche, réf ANR-09-BLAN60301-01

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

juin 2014

SYNTHÈSE

Cet article interroge les conditions et les figures de la bifurcation professionnelle au cours des sept premières années de vie active.

Les données mobilisées sont issues d'une enquête statistique, l'enquête *Génération 98* du Céreq, dont les quatre vagues d'interrogation (en 2001, 2003, 2005 puis 2008) permettent de suivre les parcours professionnels de sortants du système éducatif cette année-là. Des traitements à la fois qualitatif et quantitatif de l'information disponible permettent à la fois de définir la bifurcation professionnelle, d'en saisir les différentes configurations et de généraliser les facteurs qui participent à sa réalisation par le recours à la modélisation statistique.

Ces réorientations radicales restent un phénomène circonscrit dans leur volume. Dans plus de la moitié des cas, elles sont motivées par la nécessité de rompre avec la situation professionnelle occupée ou renvoient à des raisons de santé. Elles font souvent suite à un parcours éducatif inabouti ou abandonné trop tôt. Elles s'inscrivent dans des processus temporels au cours desquels l'individu est amené à mobiliser des ressources formatives (formation structurée, reprise d'études) ou à mettre à profit des périodes de non emploi, et dans lesquels interfèrent aussi la présence et la situation du conjoint.

Ces réorientations radicales, coûteuses par les efforts consentis et les moyens mobilisés, s'avèrent au final extrêmement positives pour la grande majorité des individus.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. DÉFINIR LES BIFURCATIONS	9
1.1. Avoir déclaré s'être « réorienté professionnellement ».....	9
1.2. Les différents critères « objectifs » de la bifurcation	10
1.3. Ce que les bifurcations ne sont pas	12
2. LES DIFFÉRENTS MODES DE BIFURCATIONS	14
2.1. Bifurquer après quel type d'emploi ?.....	14
2.2. Contexte et moyens de la bifurcation.....	21
3. LES JEUNES ACTIFS QUI BIFURQUENT ONT-ILS DES CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES ?.....	25
CONCLUSION	33
RÉFÉRENCES	35

INTRODUCTION

A l'heure où les médias font grand cas de réorientations professionnelles originales voire spectaculaires, en mettant souvent en exergue des reconversions réussies (cf. encadré infra), il nous a paru pertinent d'explorer, à partir d'un matériau statistique, la réalité de ces réorientations insolites, leur importance et les contextes favorisant leur manifestation. D'après certains chiffres publiés dans la presse, les salariés européens seraient 74 % à songer à se reconverter¹, et seuls 8 % se déclareraient satisfaits de leur carrière actuelle. Mais qu'en est-il vraiment ?

En premier lieu, comment peut-on appréhender et définir une « reconversion » professionnelle ? A partir de quels critères peut-on qualifier le passage d'un métier à un autre comme une simple mobilité professionnelle (horizontale ou verticale) ou plutôt comme une « réelle » reconversion, une bifurcation. Question de degré certes, question de plus ou moins grande distance entre les savoirs et compétences mis en œuvre dans le métier de départ et dans celui d'arrivée, mais également entre les environnements (secteurs) dans lesquels se déploient les activités et/ou dans les fonctions exercées... Mais en dehors de cas extrêmes comme ceux de traders qui deviennent moines ou d'informaticiens reconvertis en marins-pêcheurs, comment apprécier cette distance entre des métiers moins marqués socialement ? C'est toute la question de la définition de la « bifurcation » qui doit être traitée avant de pouvoir travailler sur les données empiriques. Ce sera l'objet de la première partie de notre propos dans laquelle nous commencerons par passer en revue, en tant que durkheimiens convaincus, ce que la bifurcation n'est pas pour proposer une définition de ce qu'elle est.

Dans un second temps nous montrerons que, comme pour le suicide, au-delà des prédispositions psychologiques pouvant influencer la décision du passage à l'acte, la bifurcation professionnelle trouve surtout ses déterminations au niveau social. La bifurcation n'est pas seulement le résultat d'une crise personnelle mais est aussi fortement déterminée par les conditions sociales. Ainsi, tout comme Durkheim écrivait à propos du suicide :

« Ces raisons que l'on donne au suicide ou que le suicidé se donne à lui-même pour s'expliquer son acte, n'en sont, le plus généralement, que les causes apparentes. Non seulement elles ne sont que les répercussions individuelles d'un état général, mais elles l'expriment très infidèlement, puisqu'elles sont les mêmes alors qu'il est tout autre. » (Durkheim, 1960, p.147)

S'il est vrai que la sociologie a des difficultés à analyser et à donner du sens à des situations d'imprévisibilité et de rupture de parcours, certains sociologues ont souhaité se doter de concepts susceptibles d'aider à l'analyse de changements brusques et imprévisibles : *« Le terme de « bifurcation » est apparu pour désigner des configurations dans lesquelles des événements contingents, des perturbations légères peuvent être la source des réorientations importantes dans les trajectoires individuelles ou les processus collectifs »* (Bessin, Bidart et Grossetti, 2010, p. 9).

Souhaitant dépasser une posture consistant à rechercher surtout les causalités, les effets de structures, et les régularités, ils se sont davantage intéressés à l'analyse fine des ruptures, des changements brusques et imprévisibles. Ainsi, Michel Grossetti choisit de ne pas s'attacher uniquement aux régularités statistiques des parcours de vie : *« On peut choisir de s'en tenir à l'étude des trajectoires les plus probables en considérant*

¹ Etude commanditée par le site d'offres d'emploi Monster.fr, citée par le magazine Sciences Humaines dans son numéro de juin 2009 consacré au dossier intitulé « Changer sa vie ».

les autres comme négligeables, mais c'est se priver de comprendre certains phénomènes que l'on peut justement commencer à appréhender en acceptant la présence de formes d'imprévisibilité » (Grossetti, 2004, p. 34).

De même pour Claire Bidart, il n'est pas souhaitable pour expliquer les parcours de vie, de faire l'économie de l'examen des épisodes qui font peut-être chanceler les trajectoires modales de reproduction ou de continuité sociale : « *Dans la recherche des facteurs intervenant sur les itinéraires ou les comportements, à côté des régularités et des tendances globales, il est important de pouvoir intégrer aussi des changements dans les logiques d'action, des inversions de priorités, des modifications dans les systèmes de contraintes et de ressources...* » (Bidart, 2006, p. 33).

Pour autant, même si nous prendrons comme point d'entrée le concept de bifurcation au sens de Claire Bidart qui la décrit comme « *l'apparition d'une crise ouvrant un carrefour biographique imprévisible, dont les voies sont elles aussi au départ imprévues, au sein desquelles sera choisie une issue qui induit un changement important d'orientation* », ce sera dans l'objectif de rechercher les régularités ou les constantes dans ce qui apparaît au premier abord comme imprévisible, soudain, indéterminé... Nous montrerons que les changements de parcours ne s'effectuent pas seulement au gré des rencontres ou des opportunités, ni de façon individualisée. Car, comme l'explique Marc Bessin, les ruptures vont bien au-delà des dynamiques personnelles : « *Si les événements marquent et structurent les parcours des personnes, ils sont aussi la résultante de processus sociaux et constituent des moments de recomposition, de redéfinition, tant de soi que des rapports sociaux dans lesquels ils s'insèrent.* » (Bessin, 2009, p. 17).

Pour analyser ces bifurcations, l'originalité de notre démarche est d'introduire des exploitations « qualitatives » de matériaux issus de questionnaires, donc le plus souvent traités par des méthodes quantitatives, et de combiner dans l'analyse une démarche « qualitative » et des exploitations statistiques. En effet, pour tenter d'identifier les individus qui ont enregistré de véritables bifurcations dans leur début de parcours professionnel, nous sommes amenés à retourner aux libellés des emplois successivement occupés par la cohorte et à leur juxtaposer des informations sur leur formation initiale (diplôme et spécialité) et des informations issues d'un module spécifique sur le vécu d'une réorientation professionnelle, permettant de qualifier la nature des changements professionnels. Après avoir sélectionné la population éligible par des critères statistiques, une part importante de la démarche a consisté à procéder à une mise à plat chronologique des parcours éligibles, à les organiser et les trier de façon à ne conserver *in fine* que les parcours où les types de changements réalisés laissaient présumer qu'ils étaient bien de l'ordre de bifurcations professionnelles. Cette phase s'est donc effectuée de manière « qualitative » car les critères de sélection n'étaient pas suffisamment univoques et exhaustifs pour donner lieu à une traduction algorithmique et justiciables d'un traitement statistique.

Quelques extraits de presse écrite et d'ouvrages sur le « changement de vie » :

« Un lundi d'octobre, à la fin des années 1980. Il est déjà tard. La bourse a clôturé en hausse et les traders, vaguement rassurés, sont rentrés chez eux. Seule une longue silhouette arpente encore la salle des marchés. Henry Quinson, brillant golden boy, dépose sur les bureaux désertés d'énigmatiques messages d'« à-dieu ». Spécialiste des options de change, qu'il enseigne à Sciences-Po, fin limier de la politique à laquelle il s'est aguerri au sein de l'UDF, ce trader courtisé vient de prendre, à 28 ans, une décision aussi brutale qu'inattendue : quitter la ville, sortir de la course et rejoindre un monastère pour le restant de ses jours (...) Combien sont-ils, comme Henry ou Michel, à avoir largué les amarres de leur quotidien ? Combien sont-ils les déçus du voyage pour qui l'aventure a tourné court ? Combien de réussites, d'échecs et de réorientations ? ».

(Sciences Humaines n° 205, Juin 2009, « Changer sa vie »).

« Le déclic ? Un accident de cheval, la naissance d'un enfant, un documentaire à la télé, bref, l'irruption dans le quotidien d'un événement précis qui a fait basculer leur vie. Laurence, Luc, Despina et les autres ont un jour décidé d'infléchir leur existence, de se donner une chance : celle d'être au plus près de leur désir. Ils ont divorcé, changé de métier, déménagé. Sûrs de leur choix, conscient des renoncements qu'il impliquait, fonçant vers un inconnu qui pourtant leur était comme familier : un souvenir, une émotion d'enfance, un rêve de toujours soudain prenait corps, prenait vie. L'évidence du but, la difficulté du chemin, le plaisir de la réalisation, ils racontent. Aucun ne regrette la traversée, elle les a transformés, a développé des aspects d'eux-mêmes restés en friche. »

(Psychologie.com, « Ils ont osé tout plaquer. Et après ? »)

« J'en ai marre de ce boulot sans intérêt, si répétitif et qui ne m'apprend plus rien, j'en ai fait dix fois le tour. (...) Si votre vie ne vous plaît plus assez, larguez les amarres et voguez en confiance vers ce qui vous attire. D'autres y sont parvenus, constitués de la même matière, ni plus forts, ni plus doués que vous. Rien ne vous empêche d'acquérir les compétences qui permettent d'aller de l'avant et d'être plus audacieux. »

(L'art de se gâcher la vie, Marie Andersen, Ixelles éditions, 2012).

« Elles ont lâché des postes très bien payés dans la finance ou le marketing pour retrouver le sens de ce qu'elles faisaient (...) Elles n'ont pas attendu 45 ans et les messages excluant de l'entreprise pour prendre le large. Avant le cap de la quarantaine, ces trois femmes ont décidé qu'il était temps de remettre du sens dans leur vie professionnelle. (...) Ils sont légion les salariés qui ne veulent plus mettre un mouchoir sur le sens, sur l'utilité sociale de leur job. »

(Madame Figaro, 13 octobre 2013, « Ces quadras qui ont changé de vie »).

« Larguez les amarres. Il y a cinq ans, Soizic la Dunkerquoise et son mari David Cuisnier ont pris la mer vers une nouvelle vie, au large du Finistère, sur l'île de Quéménès. Ils sont passés pour des doux dingues. Eux n'ont jamais regretté leur choix. »

(La Voix du Nord, 20 juin 2012, « Ils ont tout quitté pour changer de vie »).

« Puisque rien n'est vraiment sûr, autant faire ce dont on a vraiment envie (...) D'ailleurs, aujourd'hui, personne ne s'en prive. Tel consultant plaque tout pour devenir moine bouddhiste, les "j'aurais voulu être un artiste" troquent leur tailleur pour le costume de saltimbanque, les Franciliens débarquent par familles entières en province pour se lancer dans les chambres d'hôtes, les stages équestres ou les messages new age... » (Catherine Sandner auteure de Changer de vie. Du break à la reconversion, Hachette, 2008 in Sciences Humaines n° 205).

« Tout plaquer et changer de vie... on a toutes eu au moins une fois ce fantasme. Certaines sont allées jusqu'au bout. Elles racontent. Elles ont tout plaqué pour changer de vie. Parfois, il a suffi d'une phrase pour que le déclic se fasse et qu'elles deviennent différentes. Pour d'autres, c'est la passion qui a pris le dessus et qui les a poussées à changer de travail. »

(Marie Claire, mai 2013, « Changer de vie: et si on osait tout plaquer ? »).

Nous proposons dans un premier point d'aborder les dimensions conceptuelles permettant de délimiter ce qu'est une bifurcation professionnelle et d'écarter les autres formes de réorientation. Différentes figures de bifurcation seront répertoriées dans un deuxième temps en les illustrant à partir de notre corpus. Dans un troisième temps, nous nous arrêterons sur les contextes et moyens mis à contribution dans la réalisation de la bifurcation. Le recours au traitement statistique permettra dans le point suivant de préciser les facteurs qui participent à rendre possible le processus « bifurcatif ». Enfin, la conclusion dégagera les principaux enseignements de ces analyses.

1. DÉFINIR LES BIFURCATIONS

Nombre de travaux sur les ruptures professionnelles ou les reconversions portent sur des actifs déjà bien installés dans une vie professionnelle (Négroni, 2005a dans son étude de reconversions volontaires interrogeait des personnes engagées dans un processus de reconversion professionnelle, Denave, 2008 traitait de ruptures professionnelles pour la plupart survenues entre 30 et 40 ans...). Jusqu'à présent, les reconversions professionnelles ont surtout été étudiées à propos de salarié-e-s en milieu ou fin de parcours, souvent peu ou moyennement qualifiés, témoignant de longues anciennetés et victimes de plans sociaux ou de restructurations (Schwartz 1990, Mazade 2004).

Ici, nous allons nous intéresser à des jeunes actifs qui ont pu bifurquer au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle. Notre corpus est constitué de jeunes interrogés dans le cadre de l'enquête *Génération 98* du Céreq. Ils ont pour point commun d'être sortis de formation initiale en 1998 pour entrer sur le marché du travail pour la première fois cette année-là (« primo-sortants ») et y être restés au moins une année sans reprendre d'études. Ces jeunes ont été interrogés sur leur parcours professionnel une première fois en 2001 (soit trois années après leur sortie du système scolaire), puis une deuxième fois en 2003, une troisième fois en 2005 et une quatrième et dernière fois en 2008. Près de 11.000 questionnaires sont exploitables sur l'ensemble des quatre vagues et constituent notre échantillon initial. Nous pouvons ainsi retracer les dix premières années de vie active et observer notamment au fil des interrogations successives et grâce à un calendrier mensuel d'activités les différentes professions exercées.

L'objet est ainsi d'identifier et d'analyser les individus qui, dans les premières années de vie active, auraient changé radicalement d'univers professionnel. Il s'est agi dans un premier temps de définir cette population en tentant d'objectiver les « bifurcations professionnelles ». Pour ce faire, nous avons pris en compte d'une part, la perception des jeunes eux-mêmes et la manière dont ils qualifient les mobilités vécues et d'autre part, un certain nombre de critères qui font sens par rapport à la notion de bifurcation professionnelle.

1.1. Avoir déclaré s'être « réorienté professionnellement »

Avant d'appliquer aux différents parcours professionnels certains critères permettant de repérer une bifurcation professionnelle, nous avons choisi, au préalable, de prendre en compte la « parole » des individus. A la troisième interrogation, en 2005, l'enquête *Génération* comprenait un module dit de « réorientation professionnelle » qui visait à repérer ceux qui, au cours de leurs sept premières années de vie active avaient changé d'univers professionnel, soit par rapport à leur formation initiale, soit après un ou plusieurs emplois exercés. Ainsi, en cours d'entretien téléphonique, leur était demandé *s'ils avaient connu une réorientation professionnelle au cours de leurs 7 premières années de vie active.*

Parmi les jeunes qui avaient répondu par l'affirmative, nous avons sélectionné comme éligibles et donc « bifurcants potentiels », dans un premier temps, ceux qui avaient déclaré s'être réorientés professionnellement une seule fois, et qui mentionnaient à cette occasion avoir changé de métier. Notre intention était, à cette étape, double : d'une part, nous souhaitons que l'individu lui-même perçoive son parcours professionnel comme discontinu et le déclare explicitement à l'occasion d'un questionnaire retraçant les différentes étapes de son cheminement sur le marché du travail et, d'autre part, nous voulions exclure ceux dont les réorientations étaient multiples afin d'éviter de retenir les parcours chaotiques consécutifs à des difficultés persistantes d'insertion dans l'emploi ou propres à des jeunes qui cherchent leur

voie et expérimentent de nombreux emplois. Nous verrons ci-dessous que ce parti pris s'accorde avec un des critères conceptuels que l'on pose comme indissociable de la réalisation d'une bifurcation et fait écho aux critères de changement de métier et de domaine professionnel conjointement retenus par Denave (2008) dans son analyse des ruptures professionnelles.

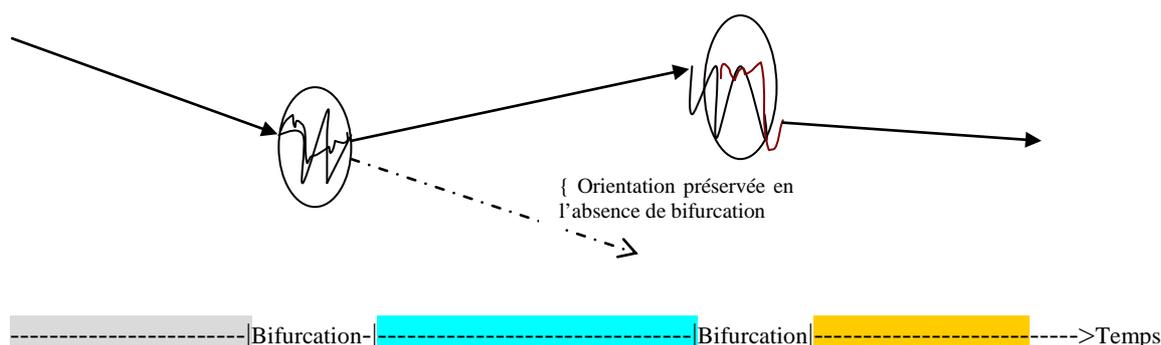
Déceler de véritables bifurcations est d'autant plus délicat que nous nous focalisons sur les débuts de parcours professionnel. Or, les premières années de vie active sont le moment où la densité des changements de situation sur le marché du travail et dans l'emploi, la complexité des interactions entre les domaines de la vie et l'encadrement institutionnel (avec les dispositifs d'emploi à destination des jeunes) sont maximaux. Nous avons donc décidé de prendre en compte les bifurcations mesurées à partir des libellés d'emplois et non du domaine d'application du diplôme. Ce parti pris visait à nous extraire des problématiques liées à la plus ou moins grande adéquation entre la formation suivie et les emplois exercés pour nous concentrer sur les changements d'emplois et de métiers en tant que tels. D'un point de vue empirique, imposer cette condition a permis de limiter l'hétérogénéité des perceptions individuelles de la réorientation professionnelle. Ainsi, un certain nombre d'individus déclaraient s'être réorientés professionnellement en référence à la spécialité de formation ou au domaine d'activité auquel préparait leur diplôme, sans que celui-ci n'ait été converti dans une quelconque expérience professionnelle. Par ailleurs, comme la bifurcation que l'on cherche à repérer est centrée sur le métier exercé, nous avons écarté les changements professionnels seulement liés à un changement de secteur d'activité ou de statut dans l'emploi.

1.2. Les différents critères « objectifs » de la bifurcation

N'existant pas de « définition absolue et universelle des bifurcations, celles-ci n'étant qu'un outil parmi d'autres pour analyser et qualifier des situations de changements comportant une part d'imprévisibilité » (Grossetti, 2010, p. 158), il a fallu décliner un certain nombre de critères répertoriés dans la littérature sur les bifurcations ou carrefours biographiques pour nous aider à identifier d'une part la population des éligibles et ensuite pour mettre en rapport et tester ce que les individus nous disent de leurs réorientations avec ces critères théoriques.

Si la bifurcation se comprend comme une reconfiguration de la direction donnée à sa trajectoire professionnelle, elle implique que cette réorientation s'inscrit dans une temporalité distincte des temporalités précédente et ultérieure, lesquelles répondent à des logiques d'accumulation propres. A cet égard, la bifurcation n'est repérable que si elle succède à un temps « stabilisé », pour nous dans une profession, et précède une nouvelle stabilisation temporelle (rectangles colorés dans le Graphique 1). Entre ces temps stabilisés dans leur logique d'accumulation professionnelle, on assisterait à des phases de bouleversement, de perturbation où se télescopent des événements qui mêlent potentiellement différentes sphères de la vie (affective, familiale, professionnelle, résidentielle...) et dont la combinatoire se résout dans une nouvelle orientation donnée au parcours professionnel.

Graphique 1



Deux critères apparaissent ainsi relatifs au contexte de la bifurcation : un premier ancrage dans un métier (di Paola, Mora, 2014), soit un temps suffisamment long pour que cette expérience professionnelle ne soit pas qu'instrumentale, d'expérimentation (un petit boulot, un contrat aidé...) mais inscrive l'individu dans un emploi potentiellement stable ouvrant des opportunités d'évolution dans le métier ou l'activité etc. Compte tenu de la jeunesse de notre cohorte, nous retiendrons une durée de stabilisation préalable plus courte. De la même manière, on considère que la bifurcation est achevée lorsque l'issue professionnelle présente un degré significatif de permanence temporelle, en d'autres termes, montre les signes d'une certaine irréversibilité. On fait en effet l'hypothèse que plus cette situation post-bifurcation est durable plus les coûts (de toutes natures) d'un retour en arrière dans l'ancienne situation seront élevés. Les chances de réversibilité s'amenuisant, la bifurcation est « consommée » et peut être attestée à l'échelle du temps passé dans la nouvelle situation. En observant la situation de notre cohorte dix années après la sortie du système éducatif, nous imposons à ce titre une condition d'ancienneté d'au moins 18 mois dans la situation professionnelle finale. Symétriquement, nous excluons les réorientations déclarées en référence à un métier qui aurait duré moins de 10 mois. Certes, Denave (2008) dans sa thèse sur les ruptures professionnelles retenait une présence de trois ans dans la situation précédant la réorientation mais nous sommes ici confrontés à la jeunesse de notre cohorte. Nous faisons l'hypothèse qu'un emploi occupé pendant presque un an en tout début de vie professionnelle est susceptible d'avoir une importance en termes d'expérience vécue au moins aussi grande qu'un emploi occupé plus durablement mais intervenu plus tard dans le parcours professionnel². Par ailleurs, compte tenu que la plupart des périodes d'essai durent au maximum six mois, une durée plus longue nous assure que l'on est au-delà de ce seuil critique où la pérennité de l'embauche n'est pas assurée et déroge à la situation d'ancrage.

Ce critère d'ancienneté à la date de l'enquête de 2008 (quatrième vague) nous permet de définir une population de référence, comptant 8.636 individus. Parmi eux, les éligibles à une bifurcation professionnelle sont au nombre de 1.111, c'est-à-dire les personnes passées par le module de questions sur la réorientation professionnelle, déclarant s'être réorientées une fois et avoir changé de métier à cette occasion.

Le second critère mobilisé est celui relatif à la notion « d'imprévisibilité ». On focalisera surtout ici l'attention sur l'imprévisibilité relative à l'issue du changement plutôt qu'à celle qui concerne le moment de ce changement (Grossetti, 2010). Une réorientation sera considérée fortement imprévisible lorsque le changement professionnel n'a pas de lien apparent avec le premier métier exercé par l'individu. Pour qu'il y

² Cette proposition est en accord avec les travaux autour du projet international *CEVU* – Changements et événements au cours de la vie - sur la perception des grands tournants de la vie qui montrent que nombre de ces tournants interviennent entre 20 et 30 ans, et renvoient pour beaucoup à des situations de « première fois » (Cavalli et al., 2012).

ait « bifurcation », il faut donc qu'il y ait une rupture professionnelle « hors-norme », c'est-à-dire un changement radical de métier et de domaine professionnel que rien ne laissait présumer et qui est de l'ordre - statistiquement - de l'improbable. Ainsi, un changement « bifurcant » ne désigne pas n'importe quelle mobilité. Il ne s'apparente pas à une mobilité à l'intérieur d'une même entreprise (changement de fonction, promotion...), ni à un simple changement d'entreprise ou de secteur dans un même métier ou des métiers connexes. Il doit y avoir eu changement de profession dans le sens où le métier exercé au départ et celui exercé à l'arrivée sont si différents, que rien ne laissait présager le passage de l'un à l'autre, notamment en termes de compétences requises suivant en cela Denave. Ainsi, nous nous sommes intéressés aux changements professionnels qui sont en marge des régularités statistiques, ceux qui sont de l'ordre des imprévisibilités au niveau des parcours de vie.

1.3. Ce que les bifurcations ne sont pas

Sont exclus de notre champ, les parcours des jeunes dont les différents emplois décrits nous semblent trop proches les uns des autres et nous paraissent relever d'une même filière de connaissances et de savoirs. Même si les métiers de départ et d'arrivée diffèrent sans doute par beaucoup d'aspects, ils ne nous apparaissent pas relever pour autant d'une bifurcation radicale. Par exemple, ce jeune docteur en médecine qui débute sa carrière professionnelle en exerçant pendant les six premières années en tant que médecin généraliste et se spécialise par la suite en gériatrie ou encore ce diplômé d'une école d'ingénieurs qui débute comme responsable en gestion de production puis, six ans plus tard, change d'emploi pour devenir responsable d'une unité de production.

De même, certaines réorientations professionnelles qui relevaient davantage de mobilités professionnelles que de réelles reconversions, ont été laissées de côté. Même s'il y a « objectivement » changement de profession, ce type de réorientations professionnelles correspond à des changements liés à une évolution de carrière. Ainsi, qu'il s'agisse de mobilités professionnelles ascendantes, horizontales ou de changements statutaires, comme un passage au statut de fonctionnaire ou une mise à son compte, ces changements professionnels n'ont pas été considérés comme des bifurcations dès lors que les métiers auxquels ils se référaient relèvent d'activités connexes ou s'exercent dans les mêmes secteurs d'activités. On peut évoquer le cas d'une diplômée de droit au niveau Bac+5 qui a exercé pendant quatre ans en tant que juriste d'entreprise avant de s'installer en libéral comme avocate.

Par ailleurs, les individus dont l'emploi d'arrivée correspond à un métier déjà exercé dans le passé, avant un épisode « bifurcatif », ont été également exclus de notre corpus. Nous avons en effet considéré ces « bifurcants » transitoires comme des personnes qui ont bel et bien entamé une reconversion professionnelle mais qui n'a été que provisoire et donc réversible. Nous avons alors considéré que la réorientation observée relevait plus d'un tâtonnement, lié à l'expérimentation d'une nouvelle activité qui ne s'est pas avérée suffisamment concluante pour empêcher un retour à l'ancien métier.

Enfin, nous avons également écarté les parcours chaotiques qui prenaient la forme d'un cumul d'épisodes d'emplois de courte durée, même s'ils étaient très différents les uns des autres, mais sans qu'ils ne signalent l'amorce d'un début de stabilisation ou qu'il n'existât un ancrage initial évident. Nous avons alors supposé que ces parcours ne répondent probablement pas à la même logique qu'un changement de métier intervenu après une stabilisation - même relative - dans une première situation professionnelle.

Sur les 1.111 jeunes éligibles, l'analyse détaillée sur dix ans de l'ensemble des épisodes d'emploi de leur trajectoire au regard de ces différents critères, nous conduit à retenir 333 individus dont les changements professionnels respectent l'ensemble de nos conditions. Ils ne représentent *in fine* que 4 % des jeunes de

l'ensemble de la Génération et 30 % de ceux qui ont déclaré s'être réorientés une fois en changeant de métier au cours de leurs sept premières années de vie active. Ces réorientations radicales nous permettent donc d'opérationnaliser la notion de bifurcation professionnelle.

2. LES DIFFÉRENTS MODES DE BIFURCATIONS

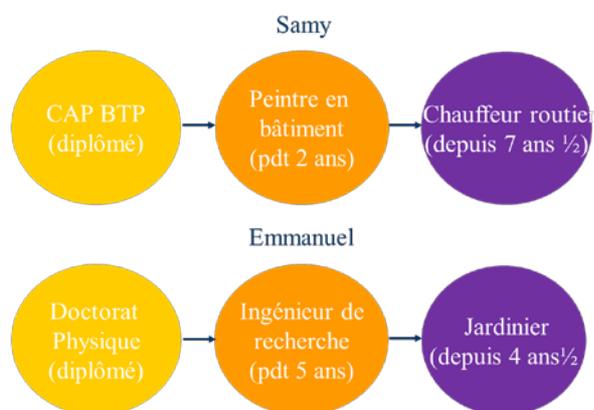
Avant de cerner les caractéristiques de ce groupe de « bifurcants » qui nous permettront, au-delà de leur singularité individuelle, d'appréhender leurs attributs communs, nous allons repérer les différentes formes que peuvent prendre les parcours de bifurcation professionnelle de ces jeunes actifs.

2.1. Bifurquer après quel type d'emploi ?

On peut à cet effet distinguer deux configurations. Dans la première, l'emploi d'ancrage initial présente un contenu en lien avec la formation initiale, c'est-à-dire la spécialité de la formation suivie et éventuellement avec le niveau de diplôme visé ou obtenu. Dans la seconde, l'emploi d'ancrage est sans rapport avec la formation initiale ce qui potentiellement rend plus aisé le projet de réorientation professionnelle.

2.1.1. Après un premier emploi proche de sa formation initiale

Les réorientations radicales s'effectuent, la plupart du temps, à l'issue d'un premier métier qui lui, était fortement en lien avec la formation initiale et le diplôme possédé. C'est le cas par exemple de Samy³ qui, après avoir réussi son CAP en spécialité BTP, devient peintre en bâtiment dès sa sortie du lycée professionnel en 1998. Il exerce ce métier pendant deux années à l'issue desquelles il deviendra chauffeur routier, métier qu'il occupe toujours lorsqu'on l'interroge en 2008.

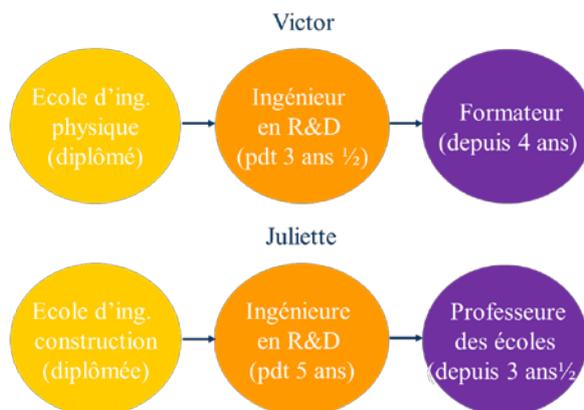


Certaines de ces bifurcations peuvent paraître pour le moins surprenantes. Ainsi, Emmanuel, docteur en physique en 1998 devient ingénieur de recherche puis, au bout de 5 ans, décide de s'installer à son compte en tant que jardinier « pour l'intérêt du nouveau métier ». Pour autant, ce premier emploi qui semble correspondre à sa formation initiale et qui paraît davantage en adéquation avec ce qu'on peut attendre professionnellement d'un doctorat, Emmanuel n'a pu l'obtenir qu'après six mois de chômage. Au cours des cinq années qui suivront, il enchaînera trois emplois, à chaque fois sur un contrat à durée limitée, puis

³ Tous les prénoms des jeunes cités ont été modifiés.

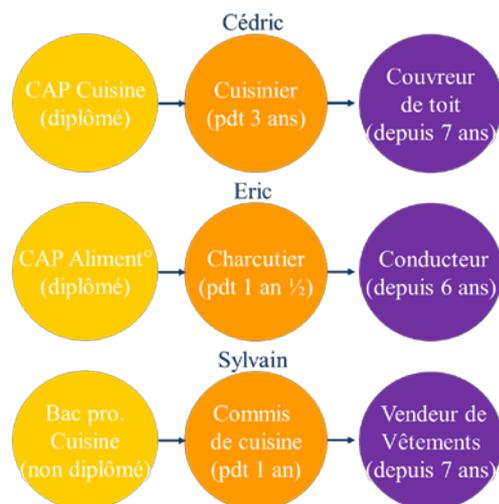
obtiendra un poste en CDI qu'il occupera pendant deux ans et demi. Il sera alors licencié. Quand on l'interroge en 2001 puis en 2003, il déclare à chaque fois que sa situation professionnelle ne lui convient pas et qu'il est à la recherche d'un autre emploi. En 2003, il nous dira même souhaiter s'installer à son compte, c'est ce qu'il fera dans les mois qui suivront.

Parmi les bifurcants, se trouvent quelques jeunes diplômé-e-s d'écoles d'ingénieurs qui, après une première expérience professionnelle, parfois longue, sur des postes d'ingénieurs (informatique, chimiste...) prennent l'option de se détourner du secteur industriel et des fonctions de recherche et développement pour se reconvertir de façon assez radicale. C'est le cas par exemple de Victor et Juliette qui, tous deux exercent après leurs études plusieurs années en tant qu'ingénieurs dans le secteur privé et vont ensuite se tourner vers l'enseignement comme professeur des écoles ou formateur pour adultes.



Là encore, on peut constater en retraçant leurs premières années de vie active dans le détail que leurs débuts professionnels qui semblent pourtant davantage en adéquation avec leur formation initiale n'ont pas été empreints de linéarité, ni vécus comme très satisfaisants. Si Victor a pu intégrer sa première entreprise immédiatement après sa sortie de l'école, il démissionnera au bout de deux ans et enchaînera par la suite deux autres emplois d'ingénieurs dans des entreprises dans lesquelles il ne parviendra pas à se stabiliser (il démissionnera de la première au bout de sept mois et sera licencié de la seconde au bout de huit). Il explique s'être réorienté vers l'enseignement « pour l'intérêt du nouveau métier » mais également parce que son « premier métier n'était pas intéressant » ; il considèrera par la suite sa reconversion comme « très positive ». Juliette a, quant à elle, un début de parcours encore plus chaotique. Elle connaît sept mois de chômage avant de trouver son premier emploi d'ingénieure et cumulera sur la période observée (soit dix années) près de deux ans de chômage. Juliette expliquera sa reconversion professionnelle par la difficulté de retrouver un emploi dans son domaine.

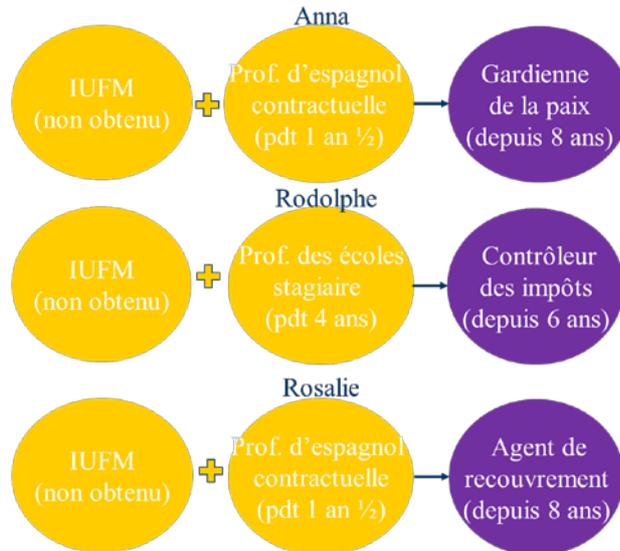
La correspondance apparente entre formation et contenu des premières expériences professionnelles pour ces haut diplômés masque ainsi à la fois de la précarité et un mécontentement explicite ou latent de leurs conditions professionnelles, éléments qui pèsent vraisemblablement pour justifier leur bifurcation.



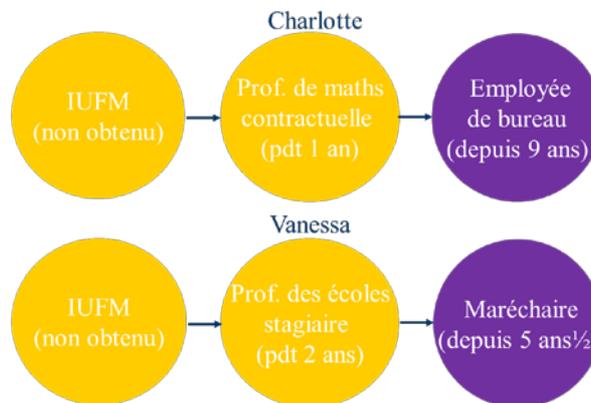
Car si, pour beaucoup, les bifurcations sont motivées par l’attrait pour un nouveau métier, c’est aussi quelques fois, le défaut d’emploi dans le précédent qui est à l’origine du changement. Pour près d’un tiers des bifurcants (101 individus), c’est plutôt la recherche « de meilleures conditions d’emplois » qui les pousse à se reconverter. C’est le cas notamment de certain-e-s jeunes qui ont suivi des études et travaillé dans l’hôtellerie et la restauration ou les métiers de bouche, dont on sait la pénibilité (Monchatre, 2007, 2010). Ainsi, Cédric, après avoir réussi son CAP de cuisine, devient cuisinier immédiatement après sa sortie du lycée hôtelier en 1998. Il exercera ce métier pendant trois années pendant lesquelles, il alterne entre CDD et CDI. Il quitte son premier poste au bout d’une année, suite à la fin de son contrat à durée déterminée. Le départ de son deuxième poste, pourtant cette fois-ci en CDI, s’effectuera au bout de deux ans, suite à un licenciement. Enfin, il quittera son troisième emploi de cuisinier, après plus de deux ans, à la fin de son contrat à durée déterminée. C’est à ce moment-là qu’il se reconvertit professionnellement « pour de meilleures conditions de travail ». Il devient alors couvreur de toit en CDI et occupe toujours cet emploi en 2008, date à laquelle il qualifie cette réorientation de « très positive ».

Une autre forme de bifurcation consiste à s’éloigner purement et simplement du premier métier en lien direct avec la formation initiale faute ne n’avoir pas obtenu le concours correspondant. Ainsi, de nombreux élèves-enseignants n’ayant pas réussi le concours de professeur des écoles ou de l’enseignement secondaire n’ont pas persisté dans cette voie et se sont tournés vers des métiers et secteurs d’activités très différents de l’enseignement. Cette reconversion peut passer par la réussite à un autre concours de la Fonction publique ou par une entrée dans le secteur privé.

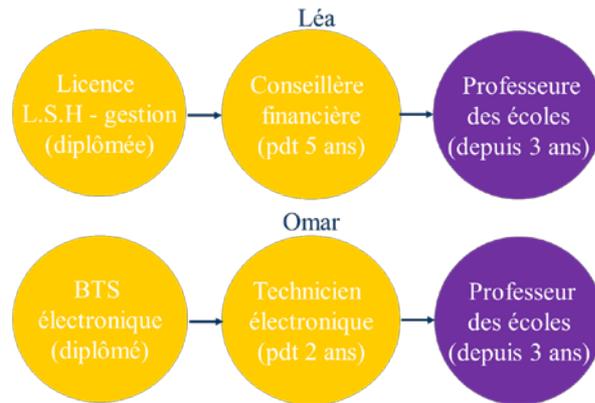
Ainsi, Anna, après sa formation à l’IUFM et son expérience de professeure d’espagnol échoue au CAPES. Elle décide de tenter le concours de gardien de la paix, le réussit et entre en école de Police en 2001. Elle sera titularisée en 2002 et occupera toujours cette fonction en 2008 lorsqu’on l’interroge. De même, Rodolphe et Rosalie, après leur échec au concours de professorat, passent tous les deux un autre concours de la Fonction publique et deviennent fonctionnaires des impôts.



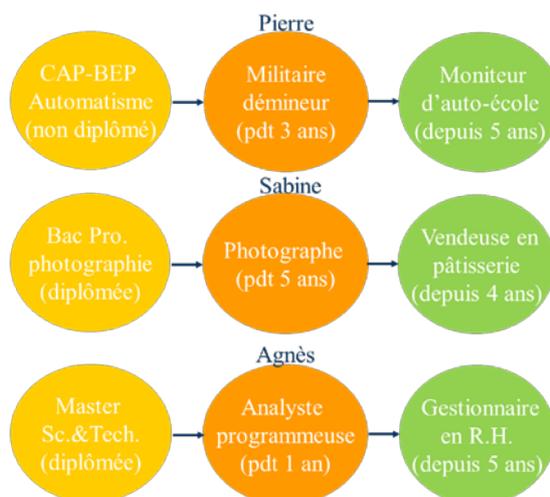
D'autres, Charlotte ou Vanessa, n'ont pas persisté dans le secteur public et se sont plutôt orientées vers le privé en tant que salariée ou indépendante. Tandis que la première, n'étant pas parvenue à faire renouveler son contrat d'enseignante contractuelle, trouvera, après 5 mois de chômage, un poste d'employée, la seconde, fille d'agriculteur, s'installera elle-même à son compte en tant que marâchère après une année de chômage.



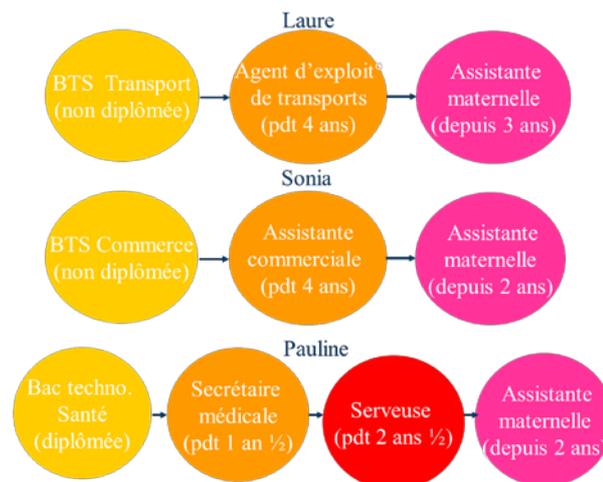
A noter que les métiers de l'enseignement peuvent être, *a contrario*, le point d'arrivée de certaines bifurcations, à l'instar de Léa ou Omar qui, après une première expérience de plusieurs années dans un métier en continuité avec leur cursus scolaire (cursus qu'ils avaient à l'époque décidé de ne pas poursuivre, lassés de faire des études), tenteront « pour l'intérêt du métier » le concours d'enseignant, le réussiront et entameront ainsi très tôt, une deuxième carrière professionnelle.



Par ailleurs, au-delà de la « fuite » du métier initialement occupé, de difficultés à se stabiliser dans un métier ou encore de l'attrait pour un nouveau métier, pour certain-e-s bifurcant-e-s, la logique de reconversion professionnelle relève plutôt de la sphère extra-professionnelle. Environ une trentaine d'entre eux invoquent explicitement « des raisons personnelles » pour expliquer leur parcours inattendu C'est le cas de Pierre, qui après 3 années d'armée professionnelle désire changer de métier pour, nous explique-t-il, ne « plus avoir à partir à l'étranger » (item de réponse en clair à la question posée). Après une année de chômage et 10 mois de formation, il deviendra en 2004 moniteur d'auto-école. Mais parmi ces « raisons personnelles », ce sont plutôt celles qui renvoient à la sphère familiale qui prédominent, notamment pour les jeunes femmes. Ainsi, Sabine, après un Bac professionnel en photographie, exerce le métier de photographe pendant plus de 5 ans. Mariée et mère de deux jeunes enfants, elle devra quitter cet emploi en 2004 pour suivre son mari quand celui-ci changera de région. Elle deviendra alors vendeuse en pâtisserie. C'est également le cas d'Agnès, qui nous explique avoir dû déménager et quitter son emploi d'analyste en 2001 suite à la mutation de son conjoint. Après quatre années « d'inactivité » au cours desquelles elle se consacrera à ses deux enfants, elle retournera sur le marché du travail en se reconvertissant dans la gestion des ressources humaines.



Le fait de souhaiter/devoir s'occuper de ses enfants en bas âge, pousse certaines jeunes femmes à quitter leur métier initial. Par exemple Laure, Sonia et Pauline qui exercent directement après leurs études un emploi proche de leur formation, vont, suite à la naissance de leur(s) enfant(s), quitter les secteurs dans lesquels elles travaillaient depuis quelques années pour changer totalement de voie et devenir assistante maternelle. Tandis que Laure s'installera dans cette fonction immédiatement après son premier métier, cela prendra davantage de temps à Sonia et Pauline qui connaîtront auparavant près de deux ans de chômage. Dans leur cas, on peut supposer que c'est la combinaison de difficultés sur le marché du travail et de l'opportunité d'avoir une activité permettant d'élever soi-même ses enfants qui sous-tend la décision de cette reconversion professionnelle.

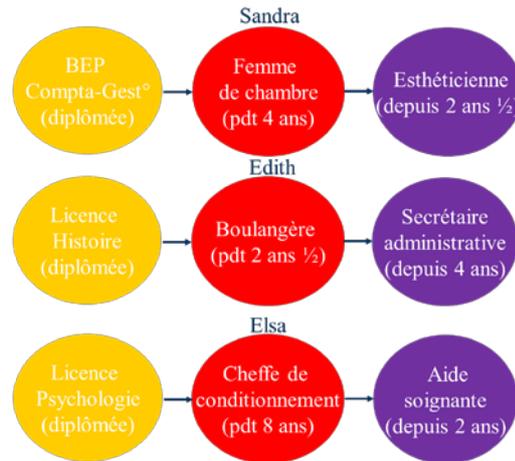


L'examen de l'information disponible dans l'enquête sur les contextes de ces bifurcations permet ainsi de relativiser l'aspect pour le moins surprenant ou incongru de ces bifurcations lorsque les premières expériences semblent prolonger les acquis en formation initiale, laissant présupposer une phase de consolidation de l'activité professionnelle.

2.1.2. Bifurquer après un premier emploi déjà lui-même éloigné de sa formation initiale

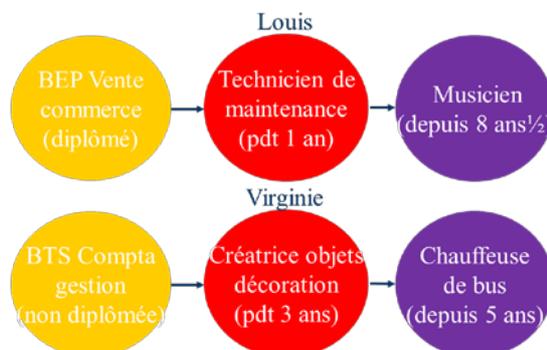
Si certains, comme on vient de le voir, ont d'abord travaillé dans un domaine dans la lignée de leurs études avant de se réorienter professionnellement, d'autres ont connu une bifurcation radicale après un premier métier qui était lui-même déjà relativement éloigné de la formation initiale et/ou du diplôme obtenu.

C'est souvent le cas de ceux et celles qui se retrouvent au début de leur expérience en situation de fort déclassement professionnel. Sandra, diplômée d'un BEP de comptabilité-gestion ne souhaite pas poursuivre ses études et se présente sur le marché du travail. Elle restera cependant près de deux ans au chômage avant d'occuper un emploi de femme de chambre. Au bout de quatre années, elle changera d'orientation professionnelle pour devenir esthéticienne. De même, Edith et Elsa, toutes deux diplômées de L3 occuperont des emplois sans aucun lien avec leur formation universitaire et dont le niveau social et salarial apparaît en deçà de ce à quoi l'on peut aspirer à l'issue d'un diplôme Bac + 3 (boulangère et ouvrière). L'une se reconvertira dans le secrétariat en passant un concours de la fonction publique tandis que l'autre profitera d'un congé individuel de formation pour bifurquer vers le métier d'aide-soignante.



Ce type de bifurcation concerne également beaucoup de jeunes qui ont entamé des études dans l'enseignement supérieur sans y avoir obtenu de diplôme et se confrontent directement au marché du travail. Nombreux sont ceux qui entreprennent une nouvelle formation après une première expérience professionnelle souvent éloignée à la fois du domaine de formation initiale et du métier vers lequel ils s'orienteront par la suite. Cette réorientation professionnelle s'effectue la plupart du temps *via* une reprise d'études à l'instar de Séverine et Aurélie qui sont toutes deux entrées sur le marché du travail après un premier passage dans l'enseignement supérieur et reprendront des études après plusieurs années de vie active pour se stabiliser professionnellement, la première comme assistance sociale et la seconde, comme professeure en économie sociale et familiale.

Enfin, on peut repérer un autre sous-groupe de « bifurcants » qui connaît aussi ce type de parcours. Il s'agit de jeunes qui sortent de formation professionnelle, diplômés ou non, qui exerceront des métiers, notamment dans le domaine artistique aucunement liés à leur parcours scolaire. Soit, comme pour Louis, dont le métier de musicien, succédant à un premier emploi totalement déconnecté de sa formation, suggère qu'il est le point d'arrivée d'une destinée souhaitée. Soit au contraire, comme pour Virginie qui s'installe dans un premier temps, en tant qu'artisane, créatrice d'objets de décoration et qui doit, au bout de trois ans d'activité, changer d'emploi pour, nous expliquera t'elle, des « raisons financières ». Elle se reconvertira dans un métier moins artistique, bien qu'assez original et peu fréquent pour une femme : celui de chauffeuse de bus.

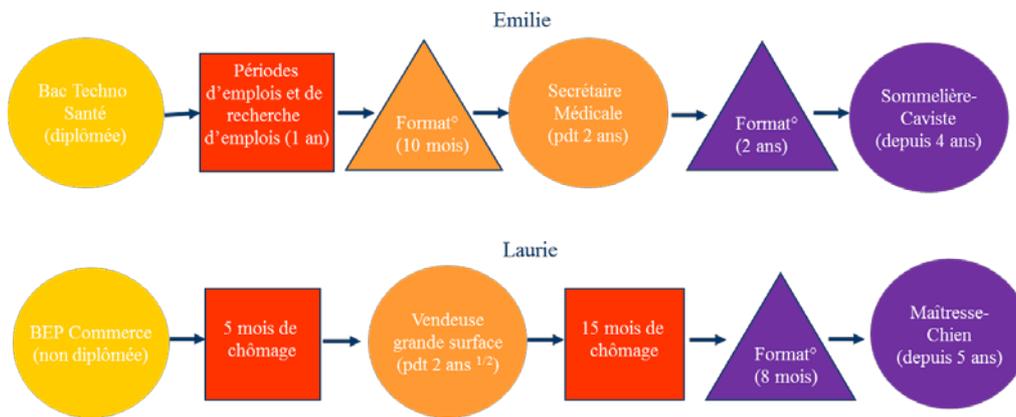


Au cours de ces trajectoires, les différents métiers peuvent s'exercer consécutivement les uns aux autres ou être entrecoupés de périodes de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études. Si les différents emplois d'Edith et Elsa se sont succédés, sans aucune période de chômage ni de formation, Louis, Sandra et Virginie ont connu au contraire de longs épisodes de chômage (respectivement 12, 20 et 31 mois cumulés sur la période observée). Quant aux deux métiers exercés par Aurélie et Séverine, ils ont été séparés par trois années de reprise d'études...

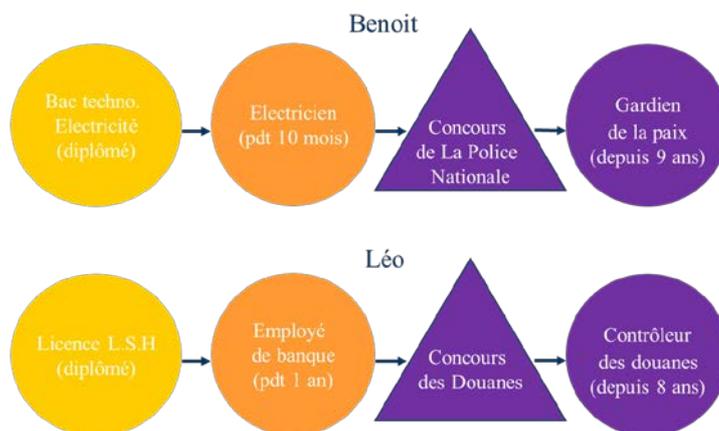
Les chemins de la bifurcation sont donc loin d'être uniformes et les modalités ouvrant la possibilité d'une reconversion professionnelle diffèrent, selon les individus bien sûr, mais surtout selon le parcours scolaire antérieur, le diplôme atteint et le nouveau métier visé.

2.2. Contexte et moyens de la bifurcation

Il s'agit ici de pointer les ressources et les contextes temporels qui ont rendu la bifurcation possible. Comme nous l'avons vu à plusieurs reprises, certaines bifurcations peuvent être réalisées grâce à un retour en formation - parfois longue - assimilable à une véritable reprise d'études. C'est le cas d'Emilie, qui, après avoir obtenu à 18 ans un Bac technologique tertiaire dans une spécialité de la santé, sort du lycée pour se présenter une première fois sur le marché du travail. Son premier emploi débute en novembre 1998, elle est alors « agent de qualification », elle connaît ensuite une période de trois mois de chômage avant d'obtenir un poste de préparatrice d'expédition qu'elle occupe 2 mois jusqu'en juillet 1999. Elle se déclare inactive pendant le mois d'août avant de reprendre une formation de 10 mois à plein temps jusqu'en juin 2000. On sait peu de chose sur cette formation sinon que la motivation en est l'apprentissage d'un nouveau métier et qu'elle se déroule à la fois en entreprise et dans un organisme de formation. Elle occupe à partir du mois de juillet 2000 un emploi de secrétaire médicale, métier qu'elle revendique comme étant celui qu'elle occupait avant de se réorienter – on peut imaginer que la formation de 10 mois suivie auparavant l'a aidé pour accéder à cette situation. Puis, après deux années dans ce métier, elle reprend à nouveau une formation à partir de septembre 2002, formation longue qu'elle achève deux ans plus tard en obtenant un Bac professionnel (spécialité restauration service, mention sommellerie). Elle n'a pas obtenu de financement pour suivre cette formation diplômante mais en revanche, elle a été conseillée par un Centre d'Information et d'Orientation (CIO) et a mené au préalable un bilan de compétences. Le bilan qu'elle tire de sa réorientation professionnelle reste très positif lorsqu'elle est interrogée au printemps 2005. Pour Emilie comme pour Laurie, c'est l'attrance pour un tout autre domaine professionnel que celui vers lequel elles s'étaient dirigées au préalable qui motive la reconversion professionnelle. Ainsi Laurie après avoir échoué son BEP commerce, se présente une première fois sur le marché du travail et, après cinq mois de chômage, trouve un emploi de vendeuse en grande surface. Au bout de deux ans et demi, elle connaît à nouveau une période de chômage de plus de 15 mois puis va suivre une formation de maître-chien de 8 mois, à l'issue de laquelle elle obtiendra un diplôme professionnel. Au moment où nous l'interrogeons en 2008, elle exerce le métier de maître-chien depuis cinq ans et considère elle aussi cette reconversion professionnelle comme très positive.



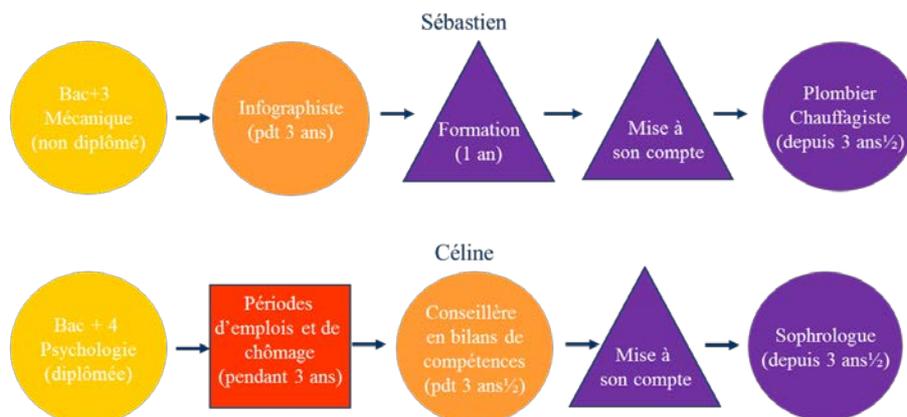
Dans ces deux cas, la reconversion professionnelle est si radicale, qu'elle nécessite de retourner plus ou moins longtemps sur les bancs de l'école ou en formation.



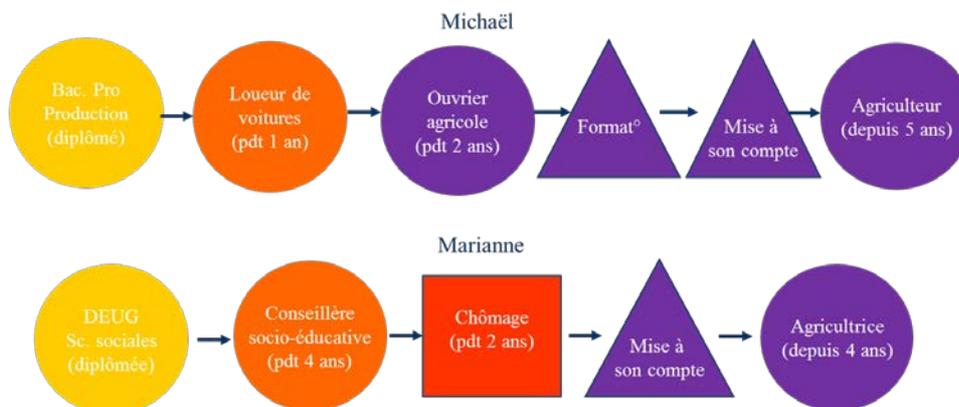
D'autres bifurcations, sans forcément exclure un passage par une autre formation professionnalisante, s'opèrent au préalable *via* la réussite à un concours de la fonction publique. A la suite de débuts de parcours professionnels plus ou moins chaotiques, bon nombre de jeunes gens, en majorité des hommes, changent totalement d'orientation professionnelle en passant un concours de la fonction publique. Souvent sortants au niveau secondaire, après un CAP, un BEP ou un baccalauréat professionnel, ils commencent dans des professions, souvent proches de leur formation d'origine (soudeur, couvreur, maçon, paysagiste, électricien...) pour devenir par la suite surveillant pénitentiaire, sapeur-pompier, gendarme ou gardien de la paix comme Benoit. Les plus diplômés d'entre eux (notamment ceux de bac + 3) deviennent plutôt contrôleur des impôts ou contrôleur des douanes (cf. exemple de Léo).

Enfin, certaines de ces bifurcations radicales passent par une mise à son compte qui n'est pas seulement un changement de statut mais représente également une véritable reconversion professionnelle. Celle-ci peut être précédée d'une formation (comme dans le cas de Sébastien qui reprendra une année d'étude avant de s'installer à son compte dans son nouveau métier) ou non (comme pour Céline qui après ses études en

psychologie connaîtra une succession d'emplois courts et de périodes de chômage, deviendra conseillère en bilan de compétences pour finalement s'installer en tant que sophrologue).



D'autres mises à son compte, comme pour Mickaël et Marianne, s'effectuent après une première expérience professionnelle, plus ou moins proche de leur formation initiale et prennent la forme d'un « retour à la terre » en s'installant, comme leurs parents l'avaient fait, en tant qu'agriculteurs. Pour Mickaël, cette installation à son compte est précédée d'un emploi, en tant qu'ouvrier agricole salarié puis d'une formation.



Ces bouts d'histoires individuelles esquissent une grande variété de motifs et de conditions entourant ces bifurcations professionnelles. Loin d'être stratégiques et pensées de longue date, une partie de ces bifurcations résulte d'un manque de débouchés offerts par le diplôme ou la filière d'études suivie. Mais dans le même temps, il apparaît aussi qu'elles s'accompagnent souvent d'une reprise d'études ou d'une participation à une formation longue pour assurer la reconversion. Elles sont donc outillées par des dispositifs de formation, des concours, des bilans de compétence qui font que ces bifurcations s'inscrivent dans des processus temporels discontinus. Comme l'avait noté Berton (2000) dans le cas de reprises d'études diplômantes au CNAM, une reprise d'études ou l'inscription dans une formation longue peut constituer l'amorce d'une reconversion professionnelle.

Au-delà de la singularité de ces parcours, il s'agit maintenant pour tenter de déceler l'existence de déterminants sociaux, de mobiliser l'outil statistique afin de mettre en évidence les dimensions contextuelles associées à la réalisation effective de ces bifurcations.

3. LES JEUNES ACTIFS QUI BIFURQUENT ONT-ILS DES CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES ?

Par le recours à des modèles logistiques, nous tentons de systématiser ici ce qui distingue les réorientations radicales des autres formes de mobilité, c'est-à-dire d'identifier les conditions et caractéristiques facilitatrices ou modératrices de la probabilité de bifurquer.

On sait que les bifurcations se déclenchent à des carrefours – des *turning points* dans la terminologie de Abbott (2001) - où entrent en jeu des ressources et contraintes qui prennent de l'épaisseur à un moment donné et se combinent pour générer une réorientation, proche dans certains cas d'une « reconversion biographique » (Négroni, 2005b), qui bouleverse l'ensemble des conditions entourant la situation initiale. Elle intervient souvent dans des moments de crise où se confrontent différentes logiques temporelles que l'individu ne parvient pas à organiser de manière cohérente (Bidart, 2006). La bifurcation peut ainsi représenter un événement résolutoire de ces moments de crise et de tension, en débouchant sur une nouvelle orientation professionnelle et une autre direction de vie. Mais par-delà la singularité des histoires individuelles, on peut s'interroger sur le partage d'expériences communes se rapportant au passé des individus, aux perceptions de leurs conditions de travail et d'emploi, et aux caractéristiques objectives de leur situation professionnelle.

Nous avons procédé dans un premier temps en contrastant cette population avec celle de référence qui rassemble ceux dont les réorientations professionnelles s'apparentaient plus à des mobilités horizontales ou ascendantes et ceux qui n'ont pas déclaré s'être réorientés au cours de leur début de carrière⁴. En fonction de la disponibilité de l'information, nous avons ensuite estimé des modèles logistiques, d'une part en fonction des caractéristiques de formation et des variables d'appréciation personnelle à la date de la première vague d'enquête, et d'autre part, à partir des caractéristiques de l'épisode d'emploi occupé avant la bifurcation⁵.

Du point de vue de la statistique descriptive, Il apparaît que ceux qui bifurquent ont, en moyenne, accédé plus rapidement à l'emploi que les autres avec des insertions moins satisfaisantes qui ont pu accélérer leur future bifurcation. Ils sont issus de formations moins ciblées professionnellement, critère défini par un indice de dispersion des affectations des diplômés parmi 22 familles professionnelles. Les *bifurcants* se distinguent par leur formation initiale : un peu plus souvent bacheliers généraux (plus haut niveau de diplôme) que les autres (9,8 vs 4,1 %). En revanche, ils sont beaucoup moins nombreux à être diplômés d'un bac + 2 ans (15 vs. 29 %) et ne se distinguent pas sur les autres niveaux de fin d'études. Autre élément marquant, ils sont moins nombreux à déclarer avoir atteint le niveau d'études souhaité : 41 % contre 57 % des autres. Au total, il semble que les futurs *bifurcants* soient plutôt issus de filières moins professionnalisées et aient connu plus d'échecs en cours de scolarité que ceux qui n'ont pas connu de réorientation radicale. En outre, ils affichent un degré d'insatisfaction de leur situation occupée à 3 ans plus fort que les autres et recherchaient plus

⁴ Des régressions ont été d'abord effectuées en isolant le groupe des éligibles des autres, dont la majorité ne se sont pas réorientés. Les variables apparues discriminantes étaient suffisamment similaires entre les deux estimations pour qu'on choisisse de rassembler ces deux populations dans une seule catégorie de référence.

⁵ les variables d'appréciation n'étant pas forcément disponibles lorsque l'épisode d'emploi d'ancrage diffère de celui occupé au moment d'une vague d'enquête.

massivement un autre emploi après trois ans de vie active (31 % contre 19 %). Ces différences de profils et de situations sont en partie corroborées dans les modèles « toutes choses égales par ailleurs ».

Ne disposant pas d'information sur la nature de la sortie de l'emploi d'ancrage initial, dimension dont on sait qu'elle influence le devenir du parcours professionnel (Amossé et al., 2011) on peut cependant se référer aux motifs invoqués par les individus pour décider de leur réorientation.

De manière schématique, le contexte initial peut relever de deux leviers principaux de départ. Dans le premier cas, c'est la réalité de la situation vécue en dissonance avec les aspirations qui suscite le changement, même si la destination professionnelle peut dans certains cas rester floue. Dans le second cas au contraire, c'est davantage la perception d'une réalité enviable relative à un autre univers professionnel qui constitue le moteur de l'action, et ce, parfois indépendamment de l'expérience vécue dans la situation d'emploi de départ. A cet égard, l'importance prise par chacune de ces forces est assez comparable, si on la base sur la question suivante de l'enquête : ***Vous vous êtes réorient(é) surtout*** : avec une réponse en quatre items⁶. Deux de ces items (« *Pour de meilleures conditions de travail* », « *Parce que vous ne trouviez pas d'emploi en correspondance avec votre métier ou votre compétence* ») peuvent être associés au premier effet dans lequel c'est l'abandon ou le changement du contexte professionnel courant qui importe. Ainsi, 160 personnes sont parties pour de meilleures conditions de travail ou faute de trouver un emploi correspondant à leur qualification (respectivement dans des proportions de deux tiers et un tiers). En contrepartie, 137 sont parties attirées par un autre domaine professionnel. Enfin, pour 30 personnes, les conditions de santé ont été le premier facteur déclencheur sans qu'on sache si elles ont été impactées ou non par la situation d'emploi. Or, on sait qu'elles sont à même de bouleverser des parcours professionnels et conduire à des bifurcations professionnelles (Hélandot, 2006). Si on intègre ce dernier motif, c'est 57 % de la population identifiée des « bifurcants » qui a été plus ou moins contrainte de se réorienter compte tenu des insuffisances de la situation initiale - éventuellement relatives à leur état de santé - tandis que pour 41 %, c'est la nouvelle profession envisagée qui a en priorité pesé sur la décision. Il n'est pas exclu que ces deux leviers aient pu jouer de manière concomitante pour une partie des « bifurcants ». D'ailleurs, quelles que soient les raisons à l'origine de la bifurcation, le bilan tiré de celle-ci est au final positif voir très positif pour l'immense majorité d'entre eux (plus de 90 %).

Ces appréciations tranchent avec celles des reconversions plus souvent contraintes qui interviennent dans les secondes parties de vie active. Celles-ci sont rarement réussies car un licenciement menant à une reconversion professionnelle involontaire est avant tout vécu comme un traumatisme, comme une dépossession « *qui prive un individu d'une activité existentielle, qui vient le séparer brutalement d'un environnement qu'il a côtoyé pendant vingt ou trente ans* » (Mazade 2004, p. 82). Dès lors, dans le meilleur des cas, il s'agit plus d'une « *accommodation* » à sa nouvelle situation professionnelle que de la reconstruction d'une nouvelle identité professionnelle.

Dans tous les cas, le contexte favorable à la bifurcation, qu'il résulte d'une opportunité ou d'une nécessité de rupture avec la situation courante, ne suffit pas à expliquer le changement. D'une part, parce que l'emploi d'ancrage et les opportunités de réorientation potentielle sont évalués par les individus à l'aune de leur parcours antérieur, d'autre part, parce que la bifurcation est un processus qui nécessite le plus souvent des ressources de natures financière ou/et formative pour être menée à bien.

⁶ Quatre items auxquels s'ajoutait un item supplémentaire « autre raison » qui ouvrait sur une saisie en clair de l'information.

Tableau 1

Conditions de bifurcation (variables individuelles)

Variables	Coefficients	Ecart-types	Probabilités estimées
Constante	-2,902 ***	0,2451	0,0521
Temps d'accès au premier emploi (mois)	-0,027 ***	0,0082	0,0508
Femme	0,095	0,1222	0,0569
Niveau de diplôme (V en réf.)			
sans diplôme	0,002	0,2193	0,0522
niveau IV professionnel ou technologique	0,023	0,1798	0,0532
niveau IV général	0,208	0,2484	0,0634
Niveau III	-0,364 *	0,2019	0,0368
Niveau II	-0,125	0,2152	0,0462
Niveau I	0,015	0,2421	0,0528
Indice de ciblage	-0,036 ***	0,0117	0,0503
Retour en formation	0,192	0,171	0,0624
Retour en études	0,746 ***	0,2381	0,1038
A atteint le niveau d'études souhaité	-0,310 **	0,1267	0,0387
Opinions sur sa situation à 3 ans			
Se réalise professionnellement	-0,246 *	0,1316	0,0412
recherche un autre poste	0,537 ***	0,1341	0,0859
la situation actuelle convient	-0,213	0,1385	0,0425
Inquiet par rapport à son avenir professionnel	0,303 **	0,1487	0,0692
Secteur de premier emploi (privé en réf.)			
Autre fonction Publique	-0,474	0,2927	0,0331
Entreprise nationale	-1,387 *	0,7162	0,0135
Fonction Publique d'Etat	0,112	0,1983	0,0579
Mode de vie (à 3 ans)			
chez ses parents	-0,019	0,1667	0,0512
en couple	0,349 **	0,1597	0,0722
Chômage non indemnisé (a)	0,452 *	0,2531	0,0795
Chômage indemnisé (a)	0,740 ***	0,1583	0,1033
N	8629		
-2Log v	2607,88		

*** : significatif à 1 % ; ** à 5 % ; * à 10 %. Sinon, non significatif.

(a) Période d'au moins 6 mois intervenue après 6 mois écoulés depuis la sortie du système éducatif et avant un horizon de 5 ans.

Le modèle dont les résultats sont exposés dans le tableau 1 prend en compte le niveau de diplôme, le temps d'accès au premier emploi, l'éventualité que la personne soit retournée en études ou en formation au cours de ses sept premières années de vie active, le degré de ciblage du diplôme en matière d'éligibilité professionnelle, le fait que la personne ait atteint le niveau de diplôme souhaité, le sexe, si la personne vit seule, en couple ou chez ses parents et des variables plus subjectives relatives à la situation occupée trois ans après avoir quitté l'école : avoir « *le sentiment d'être bien payé* », de « *se réaliser professionnellement* », que « *sa situation convient* », d'être « *inquiet par rapport à l'avenir* » ou déclarer « *rechercher un autre emploi* ». Enfin, être passé par une période de chômage durable peut constituer une incitation forte à changer d'orientation professionnelle, pour aller par exemple vers un métier en tension, c'est-à-dire qui enregistre un déficit d'offre de travail. Mais la période de chômage peut aussi constituer une opportunité mise à profit pour suivre une formation préparant à un nouveau métier ou une ressource, en offrant une parenthèse pour faire un bilan de son expérience et de ses aspirations (Moulin et al., 2013). Pour éviter d'englober le chômage de transition qui suit souvent la fin des études, on a considéré, le fait d'avoir connu une période d'au moins six mois consécutifs de chômage ayant débuté plus de six mois après la sortie de l'école et avant d'avoir atteint un total de cinq années de présence sur le marché du travail. Cette condition est suffisante pour assurer que ces périodes de chômage interviennent avant l'arrivée dans l'emploi qui marque l'issue de la bifurcation. En outre, on a distingué le cas où cette période était sans indemnité (indemnité chômage ou allocation diverse) du cas où cette période a été en partie indemnisée.

Dans le tableau 2, les caractéristiques individuelles sont délaissées au profit des conditions d'emploi correspondant précisément au métier que quittent les actifs quand ils bifurquent – en l'absence de bifurcation, il s'agit des caractéristiques correspondant à l'emploi qu'ils occupent après sept ans de vie professionnelle. En cas de séquences successives d'emploi dans le même métier, seule la dernière a été considérée. Les variables prises en compte sont alors la taille de l'établissement, le contrat de travail, le secteur d'activité, le statut (indépendant, fonction publique, privé), le niveau de qualification de l'emploi, le salaire mensuel primes incluses au moment du départ, un travail occupé à temps partiel, le fait que l'individu se sente utilisé à son niveau de compétences (indicateur de déclassement subjectif), enfin le fait qu'il ait bénéficié d'une ou plusieurs formations depuis son entrée dans l'entreprise, au-delà des formations éventuelles d'adaptation au poste reçues à l'embauche.

Ces analyses nous ont permis d'identifier cinq ensembles de facteurs susceptibles d'intervenir pour expliquer l'existence de ces réorientations : le passé scolaire de l'individu et le temps d'accès à un premier emploi, l'insatisfaction à l'égard de la situation occupée, les ressources (financières, formatives) disponibles pour entreprendre une bifurcation, la situation personnelle qui mêle potentiellement des aspects résidentiel et affectif et enfin, les caractéristiques de l'emploi détenu.

Au vu du tableau 1, il ressort que le niveau de diplôme est peu discriminant hormis les diplômés de niveau bac+2 ans, sortants de BTS et de DUT pour la majorité, qui ont, toutes choses égales par ailleurs, 30 % moins de chance de bifurquer que des diplômés de niveau V. En outre, plus une formation cible un éventail restreint de professions, moins elle prédispose à une bifurcation. De même, avoir atteint le niveau souhaité à la fin de ses études pèse négativement sur la probabilité de bifurquer. Enfin, un accès rapide au premier emploi favorise la bifurcation : n'accéder à un premier emploi qu'après 6 mois réduit de 14 % la probabilité d'en connaître une. Une longue durée d'accès pourrait à cet égard révéler une exigence professionnelle plus affirmée comparativement à une logique minimisant le temps d'attente pour acquérir au plus vite une première expérience, au prix d'une plus tolérance accrue au contenu de l'activité exercée.

Pour résumer, il semble que ces jeunes actifs engagés dans une bifurcation radicale ont connu des itinéraires scolaires plus hachés que les autres, moins ciblés professionnellement et dont le diplôme terminal se révèle plus souvent en décalage avec leur souhait.

Un deuxième ensemble de facteurs a trait à la perception des individus en termes d'avantages et d'inconvénients de leur situation. Denave (2008, p. 173) avait déjà relevé à partir de l'enquête « histoires de vie » le lien entre une appréciation négative d'une période de la vie et l'existence postérieure d'une rupture professionnelle.

Ainsi, déclarer que son emploi permet de se « *réaliser professionnellement* » diminue d'environ 20 % la probabilité de bifurquer. En revanche, être « *inquiet par rapport à son avenir* » augmente celle-ci d'un tiers, à autres caractéristiques identiques. De la même manière, ceux qui disent « *rechercher un autre emploi* » que celui occupé après trois ans de vie active, ont 65% de chances de plus de bifurquer que l'individu de référence. En revanche, trouver sa « *situation convenable* » ou s'estimer « *être plutôt bien payé* » sont sans effet marqué.

Entreprendre et mener à terme une réorientation professionnelle radicale réclame aussi de pouvoir s'appuyer sur un certain nombre de ressources : du temps pour préparer et entreprendre ce changement, une relative indépendance financière et éventuellement la participation à des formations ou une reprise d'études pour acquérir les compétences nécessaires pour exercer dans le nouveau métier.

Les « bifurcants » sont effectivement deux fois plus nombreux en proportion que les autres à avoir repris des études ou une formation d'au moins un mois (hors formation organisée par l'entreprise). Ils sont 120 à avoir suivi une formation de plus d'un mois au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle (67 personnes des formations de plus de 6 mois).

Si un retour en formation d'au moins un mois à plein temps n'apparaît pas significatif (Tableau 1), ce n'est pas le cas de la reprise d'études qui constitue un élément fort, accompagnant fréquemment la réorientation professionnelle : la probabilité de bifurcation est presque doublée par rapport à ceux qui n'en n'ont pas connu. Il en est de même pour les jeunes qui ont connu une période indemnisée d'au moins six mois de chômage, mise à profit sans doute pour préparer leur reconversion. Bien que moins favorable, une période de chômage non indemnisée accroît aussi la probabilité de connaître une bifurcation au cours de ces débuts de carrière. Si cette période de chômage rend possible la définition et la préparation d'un autre projet professionnel, elle contraint aussi bien souvent à cette résolution. C'est parce que l'individu n'arrive pas à valoriser sa formation sur le marché en trouvant un emploi articulé plus ou moins à ses compétences qu'il se résout à une reconversion professionnelle. Enfin, ces réorientations passent pour 30 % des individus par la préparation d'un concours de la fonction publique.

Par ailleurs, la situation personnelle, et notamment le fait de vivre encore chez ses parents, seul ou en couple n'est pas sans influencer la réalisation d'une bifurcation. Ainsi, le fait d'être en couple plutôt que de vivre seul accroît la chance de bifurquer. Il semble que c'est principalement pour les femmes que cette mise en couple accroît la probabilité de se réorienter⁷. Ce résultat est cohérent avec le fait que les femmes restent plus enclines à sacrifier leur situation professionnelle pour suivre la carrière de leur conjoint (Bertaux-Wiame, 2006 ; Bonnet, Collet, 2009). En cas de mobilités professionnelle et géographique conjuguées du conjoint, une bifurcation peut constituer pour certaines femmes le moyen de retrouver plus rapidement une activité professionnelle. Ajoutons que c'est lorsque le conjoint travaille dans le secteur public que le fait d'être en

⁷ dans une spécification alternative à celle du tableau 1, non reproduite.

couple prédispose le plus à une bifurcation. Ce résultat suggère que le fait d'avoir un conjoint en emploi durable constitue un filet de sécurité en termes de ressources et peut conférer en ce sens une certaine « tranquillité d'esprit » appréciable dès lors qu'il s'agit de se consacrer à un projet de reconversion professionnelle. Le soutien affectif et les encouragements d'un proche face à une décision qui appelle parfois une transformation de ses aspirations ou de ses ambitions est un élément qui pèse dans le succès d'une bifurcation professionnelle (Négroni, 2005a).

Remarquons que ni le sexe, ni le fait d'être ou non parent, ni l'origine sociale ne sont des facteurs discriminants dans l'expérience d'une bifurcation professionnelle. L'absence d'influence de l'origine sociale tend à montrer que ce type de mobilité ne se réalise pas en prenant appui sur un quelconque héritage socio-culturel qui confèrerait des prédispositions à une telle réorientation.

Du point de vue des caractéristiques d'emploi, appartenir à une entreprise nationale (Tableau 1) fait chuter considérablement la propension à bifurquer.

Tableau 2

Effet des caractéristiques de l'emploi occupé avant la bifurcation

Variables	coefficient	Ecart-type	Probabilité
Constante	-2,230 ***	0,3306	0,097
Formation dans l'entreprise	-0,317 **	0,1532	0,073
Taille (+ de 500=ref.)			
Public et nsp	-0,370	0,2892	0,069
Moins de 10	-0,084	0,2423	0,090
10 à 49	-0,313	0,2403	0,073
50 à 499	-0,470 **	0,23	0,063
Usage des compétences			
(A son niveau=ref.)			
declassé	0,347 **	0,1365	0,132
surclassé	0,009	0,2893	0,098
Non renseigné	0,712 ***	0,1562	0,180
Encadrement (pas de subordonné=ref.)			
Un subordonné	0,039	0,1748	0,101
plusieurs	-0,301	0,265	0,074
Non renseigné	0,778	0,7055	0,190
Secteur d'activité (services=ref.)			
agriculture	-0,724	0,4788	0,050
industrie	-0,192	0,1809	0,082
btp	-0,003	0,2581	0,097
Non renseigné	-0,376	0,6476	0,069
Statut d'emploi à la sortie (CDI=ref.)			
indépendant	-0,819	0,5935	0,045
fonctionnaire	-0,222	0,4149	0,079
Cdd-intérim	0,331 **	0,1495	0,130
Contrat aidé	0,134	0,1829	0,109
Emploi-jeune	1,042 ***	0,2461	0,233
Temps partiel (tps plein en ref.)	0,091	0,1795	0,105
Position professionnelle			
(Employé du privé=ref.)			
Ouvrier non qualifié	0,094	0,1918	0,106
Ouvrier qualifié	-0,097	0,2251	0,089
Emploi public	0,167	0,3437	0,113

Agt de maîtrise, technicien, PI	-0,081	0,2088	0,090
Cadre B (Public)	0,152	0,802	0,111
Ingénieur-cadre	0,584 ***	0,2551	0,162
Cadre A (Public)	-0,475	0,4416	0,063
Secteur d'emploi			
Publique d'Etat	0,355	0,284	0,133
Autres fonctions publiques	-0,628 **	0,3148	0,054
Entreprises nationales	0,030	0,4139	0,100
Salaire mensuel net au moment du départ	-0,001 ***	0,000197	0,090
<hr/>			
N	8569		
-2Log V	2596,4		

*** : significatif à 1 % ; ** à 5 % ; * à 10 %. Sinon, non significatif.

Les enseignements du deuxième modèle présenté, tableau 2, complètent l'analyse en portant le regard sur les profils des situations d'emploi quittées, c'est-à-dire occupées juste avant la bifurcation professionnelle. A cet égard, on montre que le risque de bifurquer est moins fréquent lorsque l'individu a bénéficié d'une ou plusieurs formations au sein de son établissement, lesquelles témoignent en général d'une bonne intégration dans l'entreprise ou d'une incitation de l'employeur à s'assurer une collaboration durable du salarié (Personnaz, Vernoux, 2006). Elle apparaît aussi moins fréquemment dans les entreprises de taille moyenne – 50 à 499 salariés – que dans les plus grandes. En revanche, les salariés sur un contrat précaire (CDD, intérim, emploi-jeune) montrent une propension à bifurquer supérieure aux salariés en CDI. Il en est de même de ceux qui se sentent déclassés, au sens d'une « sous-utilisation de leurs compétences », facteur qui comme le précédent, est à même de nourrir une insatisfaction vis-à-vis des conditions de l'emploi occupé. Les membres des fonctions publiques territoriale et hospitalière se distinguent des autres par une moindre propension à bifurquer. On peut supposer que l'aspect vocationnel d'une partie des métiers exercés dans la fonction hospitalière et surtout l'articulation plus étroite avec le cursus de formation initiale par rapport à d'autres activités, y soient pour quelque chose.

Au plan des positions hiérarchiques des postes, ce sont les ingénieurs et les cadres du privé qui affichent la plus forte probabilité de bifurquer par rapport à la catégorie des employés du privé (catégorie en référence) et aux autres catégories professionnelles qui ne s'en distinguent pas. Ce constat laisse entendre que le projet de bifurcation est sans doute facilité par un bagage culturel et éducatif qui élargit le champ des possibles et par des ressources puisées dans un réseau social et familial susceptible de soutenir, sinon au moins d'adhérer, au projet de réorientation radicale. Ces ressources sociales et économiques peuvent en particulier s'avérer importantes dans le cas de salariés dont le projet est de s'installer à leur compte (Berton, 2013).

Enfin, un accroissement salarial de 100 euros contribue à réduire la probabilité de bifurquer de 10 % pour l'individu de référence, signe que les aspects négatifs de la situation professionnelle sont aussi évalués à l'aune de leur contrepartie salariale.

CONCLUSION

A partir d'un matériau de questionnaires d'enquête statistique, l'articulation d'analyses quantitative et qualitative a permis d'opérationnaliser la notion de bifurcation professionnelle dans les parcours biographiques, pour en saisir l'occurrence, les différentes configurations et de systématiser par des modèles statistiques, les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation de telles mobilités.

Un premier enseignement, face au déferlement d'approches journalistiques sur le sujet du « changement de vie », est de montrer que ces bifurcations professionnelles demeurent un phénomène rare à l'aune des débuts de carrière – moins de 5 % de la cohorte est concernée. C'est en effet une démarche qui est orthogonale à la norme de transition de l'école à l'emploi en France, qui par comparaison à d'autres contextes nationaux, s'opère sur un rythme rapide (Di Paola et al., 2014). La bifurcation en début de vie professionnelle apparaît donc comme une opération qui s'élabore dans un environnement institutionnel et normatif d'emblée peu propice à son déploiement.

Le fait que les motivations de ces réorientations radicales trouvent pour plus de la moitié leur origine dans une tentative d'échapper à une situation professionnelle ambiante défavorable ou pour des raisons de santé, rompt aussi avec le discours de la vocation refoulée – « *J'avais toujours voulu faire ça* » - ou de « l'opportunité » qui met en branle le processus. Ces motivations ne sont pas absentes des cas de bifurcation recensés mais elles ne constituent qu'une fraction de celles-ci. Toutefois, la satisfaction est le sentiment qui domine largement à l'issue de ces réorientations, donc quel que soit le motif qui l'emporte dans la décision de bifurquer.

Un autre apport de ces analyses est de montrer que la plupart de ces bifurcations sont « outillées », et si elles comportent un degré d'imprévisibilité dans les parcours au vu de l'information biographique et professionnelle disponible dans l'enquête, elles ne semblent pas procéder d'une démarche en aveugle sur l'avenir. Les jeunes mobilisent tantôt une ou plusieurs formations, une reprise d'études, passent des concours, mettent à profit le cas échéant une période de chômage durable pour élaborer ou consolider leur projet de réorientation et se donner les moyens de le mener à terme.

Les analyses statistiques ont en outre mis en lumière que la trajectoire scolaire et en particulier sa conformité ou non à l'objectif de diplôme visé était un élément qui pouvait peser dans la décision de bifurquer. Le rôle aussi favorable du fait d'être en couple, principalement pour les femmes, suggère que ces bifurcations ont pu être, pour une partie, contraintes par la mobilité du conjoint, dont la carrière conserverait la priorité. Le conjoint semble au total tantôt (ou tout à la fois) porteur d'appuis (affectif, psychologique, financier...) qui autorisent et légitiment l'aspiration d'égo à la bifurcation, tantôt représenterait un élément de contrainte par sa trajectoire de mobilité professionnelle, amenant la ou le partenaire à bifurquer professionnellement.

Si cette recherche a permis de mettre au jour certains leviers des bifurcations, elle comporte aussi quelques points aveugles liés à la limitation du matériau statistique. L'accompagnement personnel dont ont pu bénéficier ces jeunes en bifurcation est largement transparent ici. Or, outre le soutien familial, certains ont pu bénéficier d'une forme de coaching ou de « mentoring » tout au long de leur démarche, au-delà de celui éventuellement prodigué dans le cercle familial. Le jeu des acteurs et des dispositifs de politique publique qui ont pu accompagner la démarche et éventuellement amender ou reconfigurer le projet de reconversion initiale est ainsi insuffisamment documenté.

Un autre angle mort est relatif à l'échelle géographique dans laquelle se déploie la bifurcation professionnelle. On a certes identifié que certaines bifurcations avaient été suscitées par une mobilité géographique du conjoint et la nécessité de retrouver une activité dans la nouvelle localisation. Mais indépendamment de ces cas, lorsque la bifurcation s'opère sur un même territoire, à l'échelle d'un bassin d'emploi par exemple, la reconversion est aussi probablement dépendante des possibilités professionnelles offertes dans cet espace. Les territoires et les opportunités d'emploi qu'elles concentrent sont à même de conditionner certains projets de bifurcation. Or, nous n'avons pu intégrer l'importance du contexte territorial dans la réalisation de ces bifurcations.

Compte tenu de ces limites, il était délicat de pouvoir hiérarchiser entre les différentes sphères ou les différentes « formes de responsabilités » (Maillot, 2013) engagées dans le processus bifurcatif : l'espace organisationnel et des conditions de travail, celui lié à la singularité des logiques individuelles de parcours, l'inscription de la démarche dans un réseau de sociabilités diverses, la sphère du juridique et des politiques publiques et enfin, celui de l'espace territorial.

Cependant, cette recherche apporte sa pierre à l'édifice d'une compréhension de la bifurcation professionnelle dans les parcours de vie, les limites évoquées invitant à poursuivre les investigations avec des données enrichies couplant par exemple matériau statistique, approche monographique d'un territoire et entretiens biographiques.

RÉFÉRENCES

- Abbott, A., 2001. *Time matters. On theory and method*, Chicago, university and Chicago Press.
- Amossé, T., Perraudin, C., Petit H., 2011. « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? » *Economie et Statistique*, n°450, pp. 79-105.
- Bertaux-Wiame, I., 2006. « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, n° 41, pp. 49-73.
- Berton, F., 2000. « Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Vol. 29, No. 2, pp. 355-376.
- Berton, F. 2013. « Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles », *Travail et Emploi*, n°136, pp. 49-63.
- Bessin M., 2009. « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *Informations sociales*, 2009/6 n° 156, p. 12-21.
- Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (Ed.), 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. La découverte, collection « Recherches », Paris.
- Bidart, C., 2006. « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, Vol. 120, p. 29-57.
- Bonnet, E., Collet, B., 2009. « Les familles face à la mobilité pour raisons professionnelles : des logiques de genre bien différenciées », *Recherches Familiales*, 1, N°6, p.55-66.
- Cavalli, S., Martenot, A., Lalive d'Epinay, C., Borella, E., Brahy, R., Concha, V., Gastrón, L., Guichard, E., Henríquez, G., Oddone, M.J., Suarez, H.J., Vrancken, D., (sous presse). « La perception des grands tournants de sa propre vie: une comparaison internationale », in Burnay N., Ertul S., Melchior J.-P. (Eds), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels*, Louvain-la-Neuve, Editions Academia-Bruylant.
- Denave, S., 2006. « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1, Vol. 120, p. 85-110.
- Denave, S., 2008. *Ruptures professionnelles. Processus, contextes et dispositions*. Thèse de l'Université de Lyon II.
- Di Paola, V., Mora, V., 2014. *De l'ancrage dans une profession à la stabilisation en emploi*. In Brinbaum Y, Issehnane S et Sarfati F (Ed.) *Les jeunes et l'emploi*. Liaisons sociales, Paris, à paraître.
- Di Paola, V., Dupray, A., Moulin, S., 2014. « Les normes de transition de l'école à la vie active dans trois contextes sociétaux : Argentine, Canada, France », chapitre pour un ouvrage collectif à paraître en espagnol sous la direction de M. Massi et P. Perez, *Las normas de transición de la escuela a la vida activa en tres contextos societales*, Pérez, Pablo y Mariana Busso (coords.) (2014), *Tiempos contingentes. Inserción laboral de jóvenes en la Argentina post-neoliberal*. Editorial Miño y Dávila, Buenos Aires. ISBN 978-84-15295-72-3 (en prensa).
- Durkheim, E., 1960, *Le suicide*, Paris, PUF.
- Grossetti, M., 2004. *Sociologie de l'imprévisible*. Presses Universitaires de France, collection « Sociologie d'aujourd'hui », Paris.
- Grossetti, M., 2010. « Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations », (p. 147-159) in Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (Ed.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. La découverte, collection « Recherches », Paris.

- Hélaridot, V., 2006. « Parcours professionnels et histoire de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. CXX, pp.59-83.
- Mailliot, S., 2013. « Changer d'emploi, changer de travail, quels enjeux ? » *Chroniques du Travail*, No. 3, p. 140-152.
- Mazade, O., 2004. « Les reconversions professionnelles sont-elles possibles ? », *Humanisme et entreprise*, n°264, avril.
- Monchatre, S., 2007. « L'insertion dans l'hôtellerie-restauration : entre vocations et transitions » (p.11-85) in Cadet, J-P., Diederichs-Diop, L., Dupray, A. (coord.), Guittou, C., Legay, A., Monchatre, S. *Douze ans de vie active et quelles carrières ? Approche compréhensive des parcours professionnels dans quatre familles d'emploi*. Céreq, RELIEF n°21, 223 p.
- Monchatre, S., 2010. *Etes-vous qualifié pour servir ?* Paris : La Dispute.
- Moulin, S., Dupray, A., D'Amour, R., 2013. « Les politiques publiques au cœur des bifurcations individuelles », *Sociologie et Sociétés*, Vol. XLV, n°1, pp. 203-228.
- Négroni, C., 2005a, « La reconversion professionnelle volontaire: d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol.119, pp. 311-331.
- Négroni, C., 2005b, « La reconversion professionnelle volontaire: une expérience de conversion de soi », *Carriérologie*, vol.10(2), pp. 332-348.
- Personnaz, E., Vernoux-Marion, I., 2006. « La formation continue : un temps pour mobiliser les salariés autour de valeurs et de pratiques communes », Céreq, *Bref*, n°229.
- Roupnel-Fuentes, M., 2011. *Les chômeurs de Moulinex*. PUF, Paris.
- Schwartz, O., 1990. *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*. PUF, Paris.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2014.