



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

• RAPPORT D'ÉTUDES

NOVEMBRE 2022

N°46

Des débuts de parcours professionnels aux prises avec la crise sanitaire : impact sur les situations d'activité, les perspectives de changement professionnel et les valeurs au travail

Arnaud Dupray

Jérémy Alfonsi

Gaëlle Dabet

Zora Mazari

Alexie Robert

Michaël Segon

Camille Stéphane

Céreq Marseille

Nathalie Bosse

Centre associé Céreq de Grenoble

Catherine Béduwé

Université de Toulouse Capitole



APR-Dares « Quels impacts de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur le marché du travail ? »

Rapport final

Des débuts de parcours professionnels aux prises avec la crise sanitaire : impact sur les situations d'activité, les perspectives de changement professionnel et les valeurs au travail



Sous la direction d'**Arnaud Dupray**¹

Contributeurs :

Jérémy Alfonsi², **Nathalie Bosse**³, **Catherine Béduwé**⁴, **Gaëlle Dabet**²,
Zora Mazari², **Alexie Robert**², **Michaël Segon**², **Camille Stéphanus**²



¹ Céreq Marseille et Chercheur associé Aix-Marseille univ, CNRS, Lest (UMR 7317)

² Céreq, Marseille

³ Centre associé Céreq de Grenoble, PACTE, Université Grenoble-Alpes

⁴ Université de Toulouse Capitole

Table des matières

Partie 1 : Les changements dans l'emploi et le travail avec la crise sanitaire	17
1. Situation professionnelle des trentenaires au début de la crise sanitaire	17
2. Crise sanitaire et évolution professionnelle de la Génération 2010	18
2.1 Bref aperçu des parcours individuels pendant la crise sanitaire	19
2.2 Les salariés en contrat temporaire et en recherche d'emploi à l'orée de la crise sanitaire, plus impactés que les autres.....	20
2.3 En recherche d'emploi avant la crise sanitaire, un retour en emploi modéré mais aussi très inégal selon les niveaux de diplôme	27
2.4 Quels antécédents pour ceux qui ont su saisir des opportunités pendant la crise ?	30
2.5 Quels effets de la crise sanitaire pour les personnes qui étaient à leur compte début mars 2020 ?.....	32
3. Impact de la crise sanitaire sur le travail	35
3.1 Des modifications des conditions de travail variables selon les catégories de salariés et les secteurs d'activité	35
3.2 Quels déterminants les plus discriminants d'une mobilité externe, d'une interruption d'activité ou d'un épisode de chômage partiel ?.....	39
3.3 Le télétravail avant et pendant la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi et le travail	43
3.4 Le caractère télétravaillable des activités comme un nouveau vecteur d'inégalités face aux risques de perte d'emploi en temps de crise ?.....	45
4. Conclusion de la première partie	57
Partie 2 : La mesure des réorientations professionnelles	59
1. Les projets de réorientation professionnelle depuis 2018 : un tour d'horizon.....	62
2. Une Typologie de figures de réorientation professionnelle.....	65
3. Des profils de réorientés qui varient en fonction de la période et le lien ou non du projet au contexte de crise sanitaire.....	81
4. Des différences dans la radicalité des projets de réorientation selon leur déploiement	83
5. La nature des projets de réorientation.....	86
6. Les motivations des projets de réorientation	88
7. Ressources et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces projets.....	89
8. Les projets de réorientation et ses publics : quels profils d'individus ?.....	91
8.1 Antécédents de parcours et de rapport au travail	91
8.2 Des déterminants des réorientations variables selon la temporalité des projets ?.....	93
9. Conclusion de la partie 2	102

Partie 3 : Dynamique des projets de réorientation professionnelle face à la crise sanitaire	105
1. Introduction : problématique et méthodologie	105
1.1 Méthodologie.....	105
1.2 Bref aperçu du profil des interviewés.....	106
1.2 Méthode d'analyse	108
2. Des processus de reconversion à l'épreuve de la crise sanitaire	116
2.1 Des processus-types de réorientation professionnelle	117
2.1.1 Un repositionnement biographique.....	117
2.1.2 Un repositionnement stratégique.....	118
2.1.3 Une reconversion vocationnelle.....	119
2.1.4 Une requalification sociale	120
2.2 Les effets de la crise sanitaire sur les projets de réorientation en cours	121
2.2.1 Des projets au ralenti	122
2.2.2 Des projets transformés.....	125
2.2.3 Des projets interrompus ou menacés	127
2.2.4 Des projets peu ou pas affectés	130
3. Des réorientations professionnelles résultant de la crise sanitaire	134
3.1 Des réorientations inattendues : des ripostes face à des ruptures professionnelles provoquées par la crise sanitaire.....	136
3.1.1 Une crise qui bouleverse les situations professionnelles et perspectives de travail...	136
3.1.2 Une réorientation vécue comme inévitable et frustrante	142
3.1.3 Des processus de repositionnement stratégique via des réorientations plus ou moins radicales et élaborées	143
3.2 Des projets de réorientations devenus impérieux : des difficultés professionnelles exacerbées par la crise sanitaire.....	157
3.2.1 Une crise qui fragilise les situations professionnelles et perspectives de travail	158
3.2.2 Une crise qui conduit à réinterroger des dynamiques professionnelles non satisfaisantes	166
4. Conclusion de la partie 3	172
Partie 4 : Des rapports au travail qui évoluent dans la crise pour les porteurs de projets de réorientation professionnelle ?.....	176
1. Méthodologie	178
2. Les rapports au travail, ce qui ressort des indicateurs quantitatifs	181
2.1 Les aspects du rapport au travail jugés les plus importants.....	181
2.2 Les dimensions qui voient croître leur importance dans la confrontation à la crise sanitaire	183

3.	Les dynamiques du rapport au travail engagées dans les projets de reconversion.....	186
3.1	Une quête de sens	187
3.2	Un métier de parent qui prend de la place.....	191
3.3	Des considérations matérielles plurielles	194
4.	Les dynamiques du rapport au travail face à la crise sanitaire	196
4.1	Un renforcement	197
4.2	Une interruption et des remises en question.....	200
4.3	Des dynamiques en majorité non-affectées.....	202
5.	Conclusion de la partie 4	203
	Conclusion générale	206
	Bibliographie.....	209
	Annexes	215
	Annexe 1 : Méthodologie et bilan de l'enquête Génération « Covid et après » ?.....	215
1.	Présentation du projet.....	215
1.1	Problématique et méthode	215
1.2	L'enquête quantitative.....	215
1.3	Le calendrier de l'enquête	216
2.	Présentation de l'enquête Génération 2010.....	217
2.1	Une enquête longitudinale	217
2.2	La question de l'attrition.....	217
3.	Le questionnaire de l'enquête 2021.....	218
3.1	Processus de construction du questionnaire.....	218
3.2	Architecture du questionnaire.....	219
4.	La phase préparatoire de la collecte	220
4.1	Le développement informatique du questionnaire.....	220
4.2	Le protocole d'appels.....	221
4.3	La communication autour de l'enquête	222
5.	La collecte multimode	224
5.1	Les échantillons.....	224
5.2	Le protocole de collecte multimode	225
5.3	La gestion multimode	226
5.4	Relances par SMS et mail pour l'enquête internet.....	226
5.5	L'organisation et le suivi de la production de l'enquête téléphonique	227

5.6	Un taux de réponse de 56 %	230
6.	La constitution des fichiers de diffusion	234
6.1	Apurements	234
6.2	Codifications	234
7.	La pondération.....	237
7.1	Modélisation de la non-réponse.....	237
7.2	La pondération finale	243
8.	Analyse des effets de mode.....	244
8.1	Méthode de pondération inversée sur un échantillon embarqué.....	245
8.1.1	Propriété équilibrante	248
8.1.2	Calcul des intervalles de confiance (bootstrap)	248
8.2	Méthode de matching sur l'échantillon répondant (hors échantillon embarqué).....	249
8.2.1	Score de propension	250
8.2.2	Paramètres du matching	251
8.2.3	Evaluation du matching.....	251
8.3	Effets de mesure (analyse des deux méthodes appliquées)	252
8.3.1	Quels effets ? Pour quelles variables ?	252
8.3.2	Solutions proposées	256
8.4	Conclusion.....	256
Annexe 2 : Création d'une typologie de parcours professionnels entre la sortie de formation initiale en 2010 et mars 2020		257
Annexe 3 : Questionnaire « Génération – Covid et après ? »		263
Annexe 4 : Grilles d'entretiens		277
Annexe 5 : Un essai de correction de biais d'agrégation dans un tableau de contingence.....		285

Tables des illustrations

Tableaux :

Tableau 1: Contrat de travail au 1er mars 2020 pour les jeunes en emploi	18
Tableau 2 : Taux de salariés en emploi au printemps 2021 et de salariés restés dans la même entreprise selon le secteur d'activité de l'emploi en mars 2020 (en%)	26
Tableau 3 : Impacts de la crise sanitaire selon l'emploi occupé au 1er mars 2020 (en %)	35
Tableau 4 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon la catégorie professionnelle (%)	36
Tableau 5 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon le niveau de formation initiale (%)	37
Tableau 6 : Part de salariés durant la crise sanitaire qui a connu un changement majeur dans son travail selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)	38
Tableau 7 : Récapitulatifs sur les sélections Stepwise (Modèles logit binomiaux)	40
Tableau 8 : Odds-ratios issus de la sélection des variables du tableau 6 (Modèles logit binomiaux) ..	42
Tableau 9 : Télétravail et répercussions dans le travail et l'emploi pendant la crise sanitaire (%)	48
Tableau 10 : Incidence du télétravail sur la mobilité	50
Tableau 11 : Effets des expériences de télétravail sur le chômage partiel, l'interruption d'activité, un accroissement du travail pendant la période de crise sanitaire	52
Tableau 12 : Probabilités estimées de chômage partiel, d'interruption de l'activité et de charge de travail en hausse à partir des résultats du tableau 11	56
Tableau 13 : Les indicateurs utilisés comme variables actives dans l'ACM	66
Tableau 14 : Huit logiques de réorientation professionnelle	67
Tableau 15 : Types de changements souhaités lors de la réorientation professionnelle	68
Tableau 16 : Motivations de la réorientation	68
Tableau 17 : Distribution des variables supplémentaires principales pour chacune des classes de la typologie	73
Tableau 18 : Ressources mobilisées et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des projets	76
Tableau 19 : Etat de réalisation selon les classes de réorientés	77
Tableau 20 : Synthèse des figures de réorientation	80
Tableau 21 : Situation au 1er mars 2020	81
Tableau 22 : Parcours professionnel entre 2010 et mars 2020 et lien à la crise des projets débutés à partir de mars 2020 (%)	82
Tableau 23 : Changements associés au projet de reconversion (%)	83
Tableau 24 : Modèles logistiques de la probabilité que le projet soit radical (odds-ratios)	85
Tableau 25 : Domaine d'activité ciblé par le projet de réorientation (par ordre décroissant d'importance) (en %)	87
Tableau 26 : Motivations pour les projets avec démarches engagées	88
Tableau 27 : Ressources mobilisées dans la préparation du projet de réorientation (ordre décroissant d'importance)	90
Tableau 28 : Difficultés rencontrées pour les projets encore en cours pendant la crise sanitaire (ordre décroissant)	90
Tableau 29 : Taux et temporalités des réorientations selon les parcours professionnels antérieurs (%)	92
Tableau 30 : Fréquence et temporalités des réorientations selon la classe de rapports au travail et à l'activité (%)	92
Tableau 31: Modèles logistiques de la probabilité d'avoir engagé une réorientation professionnelle depuis 2018 (odds-ratios)	95

Tableau 32 : Modèles logistiques de la probabilité de s'être réorienter après le début de la crise sanitaire (odds-ratios)	97
Tableau 33 : Répartition des secteurs selon la temporalité du projet.....	100
Tableau 34 : Modèles logistiques de la probabilité que la crise sanitaire soit à l'origine du projet (odds-ratios)	101
Tableau 35 : Personnes enquêtées ayant engagé un projet de réorientation avant la crise sanitaire (groupe A).....	114
Tableau 36 : Personnes enquêtées ayant engagé un projet de réorientation depuis le début de la crise sanitaire (groupe B).....	115
Tableau 37 : Des projets au ralenti.....	132
Tableau 38 : Des projets transformés	132
Tableau 39 : Des projets interrompus ou menacés	133
Tableau 40 : Des projets peu ou pas affectés	134
Tableau 41 : Des réorientations en réponse à des ruptures professionnelles ayant la crise pour origine	156
Tableau 42 : Des réorientations précipitées par la crise pour des personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail Processus-type : Un repositionnement stratégique.....	171
Tableau 43 : Des réorientations déclenchées par la crise.....	172
Tableau 44 : Les aspects du travail les plus importants pour vous – question posée en CAWI.....	182
Tableau 45 : Inquiétude par rapport à l'avenir professionnel	183
Tableau 46 : Dimensions du travail dont l'importance a augmenté pour l'individu (au moment de l'enquête), données corrigées.....	185

Figures :

Figure 1: Situation au 1er mars 2020	18
Figure 2: Part d'individus en emploi au printemps 2021 selon leur situation professionnelle en mars 2020 (en %).....	20
Figure 3: Répartition des catégories administratives des départs de l'entreprise déclarés en lien, ou non, avec la crise sanitaire	21
Figure 4: Part de salariés déclarant avoir quitté leur entreprise selon leur statut d'emploi en mars 2020 (en %).....	22
Figure 5 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon l'ancienneté dans l'entreprise (en %)	23
Figure 6 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon l'ancienneté dans l'entreprise et le statut contractuel (en %)	23
Figure 7 : Part des individus déclarant avoir quitté leur entreprise selon la typologie de parcours professionnels réalisés jusqu'à mars 2020 (en %).....	25
Figure 8 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)	26
Figure 9 : Taux d'emploi au printemps 2021 et répartition de la durée travaillée entre mars 2020 et le printemps 2021 parmi les individus en recherche d'emploi au début de la période (en %)	28
Figure 10 : Individus en recherche d'emploi en mars 2020, frein ou levier pour l'accès à l'emploi en lien avec la crise sanitaire (en %)	28
Figure 11 : Taux d'emploi au printemps 2021 et proportion sans emploi durant la crise sanitaire selon le niveau de diplôme parmi les personnes en recherche d'emploi en mars 2020 (en %)	29
Figure 12 : Frein ou levier pour l'emploi en lien avec la crise sanitaire selon le niveau de diplôme parmi les personnes en recherche d'emploi en mars 2020 (en%).....	29
Figure 13 : Part en emploi en 2021 selon les conséquences de la crise en matière d'emploi (en %) ..	31

Figure 14 : Part de salariés durant la crise sanitaire qui a connu un changement majeur dans son travail (%).....	36
Figure 15 : Expérience du télétravail au 1er mars 2020 pour les salariés avant et pendant la crise sanitaire (en %).....	44
Figure 16 : Expérience du télétravail avant la crise et pendant la crise sanitaire pour les salariés selon la catégorie socioprofessionnelle (en %).....	44
Figure 17 : Expérience du télétravail avant la crise et pendant la crise sanitaire selon le genre et la situation familiale pour les salariés en mars 2020 (en %).....	45
Figure 18 : Satisfaction vis-à-vis du télétravail durant la crise selon l'expérience du télétravail avant la crise pour les salariés en mars 2020 (en %)	46
Figure 19 : Schéma Volume et place des projets de réorientation par rapport à la période de crise sanitaire.....	62
Figure 20 : Niveau de réalisation des projets de réorientation professionnelle.....	64

Introduction

La crise sanitaire et les mesures de confinement drastique du printemps 2020 en France, mais aussi plus largement le quasi-arrêt de pans entiers de l'économie mondiale ont affecté les conditions de travail et d'emploi d'une large partie des salariés et des indépendants.

Globalement la croissance française a chuté passant de +1.8% en 2019 à environ - 8 % en 2020 (Baleyte *et al.*, 2020). Plus de 700 000 emplois ont été détruits au premier semestre 2020, en premier lieu dans l'intérim (Barhomi *et al.*, 2020) tandis que l'emploi salarié a enregistré une perte de 296 000 postes sous l'effet de la crise sanitaire (Frel-Cazenave et Guggemos, 2021). Les secteurs de l'hébergement-restauration, les services aux entreprises, les services aux ménages et le commerce ont principalement alimenté ces disparitions d'emplois.

Mais la chute de l'activité économique a résulté essentiellement des personnes restées en emploi dont le temps de travail s'est réduit de 34 % en moyenne durant le premier confinement par rapport à la même période en 2019 (Barhomi *et al.*, op. cit.). Le volume annuel d'heures travaillées s'est ainsi contracté entre 2019 et 2020 (-7,8 %) pour l'essentiel sous l'effet du repli du nombre moyen d'heures travaillées par personne en emploi (-7,3 %) (Jauneau et Vidalenc, 2021a). Si l'emploi a pu être en partie préservé grâce aux mesures d'activité partielle, les revenus ont baissé pour un quart des personnes en mai 2020 (Givord et Silhol, 2020). Sur un an, entre les premiers trimestres 2020 et 2021, 22 % des ménages déclarent encore être dans une telle situation (Clerc *et al.*, 2021).

Selon les secteurs d'emploi, ces répercussions ont été d'ampleur et de nature différentes. Les services liés à la logistique et à la distribution et les services de santé ont plutôt enregistré une intensification du travail, tandis que dans les secteurs des arts et du spectacle, de la restauration et de la fabrication du matériel de transport (du transport aérien notamment), une partie importante des salariés s'est retrouvée en chômage partiel (DARES, Acemo –enquêtes mensuelles Flash, avril et mai 2020). L'activité de la construction fortement affectée au premier confinement s'est ensuite rétablie très vite (Chausse *et al.*, 2021). En outre, le travail s'est déployé à distance pour nombre de salariés et les personnels de l'administration, de l'éducation et des collectivités. Enfin les perspectives des indépendants et entreprises nouvellement créées ont sans doute été bouleversées (Dorolle, 2020).

Selon les métiers exercés également, les évolutions ont été variables, les uns subissant des ralentissements d'activités tandis que les métiers « du front » jugés essentiels pour lutter contre la pandémie, assurer les besoins primaires des populations et préserver les fonctions régaliennes ont plutôt enregistré une intensification du travail et/ou une plus forte exposition au risque sanitaire étant donné le contact de ces professions avec le public (Flamand, Jolly et Rey, 2020).

Ce faisant, du fait des restrictions d'activité et de déplacement liées aux périodes de confinement, surtout celles du printemps et de l'automne 2020, c'est potentiellement moins le statut et l'ancienneté dans l'emploi et le marché du travail qui auraient déterminé les conditions de vulnérabilité des actifs que les métiers exercés et les secteurs d'emploi d'appartenance.

Ainsi, une première hypothèse est que cette crise spécifique est susceptible d'entraîner des conséquences sur le marché du travail qui se distinguent de crises économiques antérieures. En effet, celle-ci pourrait avoir affecté des catégories plus diverses de salariés, c'est-à-dire pas seulement (et pas tous) les détenteurs des emplois les moins qualifiés, occupant des statuts précaires ou les auto-entrepreneurs mais aussi d'autres catégories au cœur du salariat qualifié et protégé. Par exemple, est-ce que la crise sanitaire a pu créer des opportunités d'emploi ou susciter des créations d'entreprises

et pour qui ? De nouvelles lignes de fracture pourraient avoir émergé en fonction du genre (Charlap, 2021, Silvera et Erb¹, 2020) du caractère télétravaillable ou non de l'activité et des ressources expérientielles différenciées des individus (temps passé en emploi, mobilités antérieures, formations, reprises d'études...). Il conviendra aussi de prendre la mesure des répercussions de la crise pour ceux qui sont indépendants et selon qu'ils exercent ou non en tant qu'auto-entrepreneur, dont on sait que les activités sont plus éphémères (Bertrand *et al.* 2020) et moins rémunératrices (Insee, 2020) que celles des autres indépendants. On se demande ensuite si ces bouleversements n'ont pas suscité des envies de reconversion et de réorientation professionnelle, notamment de la part des actifs qui ont été les plus affectés par cette période de crise sanitaire.

Par rapport aux travaux qui documentent les situations en population générale, on choisit ici de se focaliser sur des actifs dans leur première partie de carrière, présents depuis un peu plus de dix ans sur le marché du travail lorsqu'ils sont enquêtés au printemps 2021. C'est donc une cohorte spécifique, qui certes a connu une entrée dans la vie active dans un contexte de stagnation de l'économie suite à la crise des subprimes de 2010, mais dont les trois-quarts de ses ressortissants occupent des situations stabilisées après sept ans de vie active (en emploi à durée indéterminée ou fonctionnaires - voir Epiphane *et al.* 2019). Considérer cette cohorte en termes d'âge et d'expérience professionnelle est particulièrement pertinent dans la perspective d'explorer l'émergence de projets de réorientation professionnelle en lien avec le contexte de crise sanitaire. D'une part selon des études antérieures, les reconversions professionnelles sont surtout l'apanage des jeunes actifs (62% des actifs en reconversion auraient de 25 et 34 ans selon des études antérieures – cité dans BVA, Rapport pour France Compétences, 2022). Ils sont de fait les premiers concernés par des changements de métier (Lhommeau et Michel, 2018).

Etudier les décisions et comportements de trentenaires en matière professionnelle présente de nombreux avantages par rapport à d'autres catégories d'actifs. Comparativement à des jeunes qui ne disposent que de quelques années sur le marché du travail, on peut supposer qu'ils sont suffisamment intégrés dans la vie professionnelle et parvenus dans des situations d'emploi pérennes pour que des éventuels désirs de changement ou de réorientation professionnelle ne puissent être raccrochés au processus d'insertion et de tâtonnement qui a cours lors des premiers pas dans la vie active. On renvoie à l'idée d'une population déjà caractérisée par un ancrage professionnel (di Paola et Mora, 2012) qui correspond à une expérience suffisamment durable pour ne pas être qu'instrumentale et qui puisse ouvrir sur des possibilités d'évolution.

Relativement à des personnes plus âgées davantage engagées dans leur vie professionnelle et familiale, on peut présumer que l'accumulation économique et matérielle d'une part, et les obligations familiales, d'autre part, ne sont pas suffisamment importantes pour dissuader ces actifs « juniors » d'envisager des changements profonds de vie professionnelle (qui engageraient plusieurs dimensions : statut, secteur d'emploi, métier, cadre de vie etc...). Ces personnes en première partie de vie professionnelle peuvent aussi apparaître plus flexibles, car moins inscrites de longue date dans un métier, des pratiques, un système d'organisation et de fonctionnement individuel et familial. C'est aussi un stade de la vie et de la carrière où interviennent de façon plus dense et plus complexe qu'à d'autres âges les questions d'articulation entre les sphères du travail, du loisir, de la famille, du couple

¹ Les femmes ont été particulièrement affectées lors du premier confinement du fait des métiers exercés (beaucoup au contact du public) souvent les plus exposés à la pandémie et les premières impactées aussi par la fermeture des écoles et la nécessité d'assurer une continuité scolaire comme le précisent Silvera et Erb, (2020).

etc. avec des priorités qui se redessinent en fonction de ces étapes qui marquent l'entrée dans la vie adulte (Galland, 2001 ; Mauger, 2010)²

Enfin, par un effet de génération, ils sont peut-être plus en capacité que leurs aînés de s'interroger sur l'existant, les fondements sous-jacents à cette crise sanitaire dont les enjeux de préservation de la biodiversité et les valeurs que portent leur activité et leur mode de vie.

Il ne s'agira pas d'entreprendre une comparaison systématique de cette cohorte avec leurs cadets, leurs aînés ou la population générale, objectif hors de portée du temps imparti à cette étude. Cependant, le cas échéant, nous positionnerons les résultats observés à partir de cette cohorte par rapport à la population générale ou une cohorte sortie en 2017 du système éducatif et interrogée à l'automne 2020 - soit des actifs percutés par la crise alors qu'ils sont dans leur troisième année de vie professionnelle.

Pour les raisons évoquées plus haut, on peut supposer que la réactivité à la crise sanitaire et les décisions visant à repenser son projet professionnel et à entreprendre une réorientation sont plus manifestes au sein de la cohorte enquêtée que dans l'ensemble de la population. Mais comme on le verra, il n'apparaît pas de différence de nature dans les processus observés de sorte que les situations et mécanismes mis au jour illustrent sans doute des tendances générales qui valent pour l'ensemble des actifs.

Une première partie de ce rapport porte ainsi sur les effets de la crise sanitaire sur les situations vis-à-vis de l'emploi et de l'activité d'une cohorte ayant quitté le système éducatif en 2010 en s'efforçant d'éclairer plusieurs questions :

- Quels sont les profils d'individus qui ont particulièrement été impactés par cette crise sanitaire ? Des conditions collectives tenant par exemple au secteur d'activité d'emploi ont-elles supplanté l'incidence de facteurs socio-démographiques individuels dans l'exposition aux conséquences négatives de la crise sur le travail et l'emploi ?

- Les interruptions d'emploi ou réductions d'activité ont-elles été moindres pour les salariés qui se sont vu imposer du télétravail pendant les périodes de confinement ? L'expérience individuelle ou collective du télétravail avant la crise a-t-elle permis d'amortir ou d'atténuer ces répercussions négatives sur l'emploi ?

On commencera par dresser un état la situation initiale des individus au 1^{er} mars 2020 (date retenue pour se référer au temps d'avant l'émergence de la pandémie) avant de découper cette population en trois parties qui pourront donner lieu le cas échéant à des analyses spécifiques: les individus en emploi qui ont conservé leur emploi jusqu'au printemps 2021 au moment où ils sont interrogés ; les individus en emploi qui ont été mobiles sur la période en quittant leur employeur ou en abandonnant leur activité ; enfin, les gens en dehors de l'emploi à l'orée de la crise dont la majorité était au chômage et en recherche d'emploi.

² Dans cette phase, l'attention accordée aux influences de l'entourage et aux événements imprévus, laisse des empreintes subjectives plus tenaces qu'à d'autres moments du cycle de vie active (Becquet, Bidart, 2013).

Ce découpage analytique résulte aussi de la construction du questionnaire et de questions spécifiques adressées, filtrées en fonction de ces situations³.

La deuxième partie se concentre sur la mesure et l'analyse des projets de réorientation professionnelle.

En effet, l'ampleur inédite de la crise est susceptible d'avoir ébranlé la manière dont jusqu'ici les individus concevaient leur travail, la place de l'activité professionnelle dans leur vie et le sens qu'ils lui donnent. En effet, les expériences peuvent être reconsidérées ou éclairées d'un nouveau jour lorsque les activités sont bousculées par un moment de crise inédit qu'il soit personnel ou collectif (Bidart, 2006, 2010 ; Grossetti, 2010). Cette crise sanitaire, imprévisible quelques mois avant l'événement pour la majorité des citoyens, a ainsi pu rebattre les cartes des perspectives professionnelles et des projets de mobilité ou de reconversion en cours.

Il s'agira ainsi d'examiner dans ce deuxième temps, comment les antécédents de parcours professionnels, comment les ressources formatives et d'expérience dont disposent les individus, leurs caractéristiques biographiques (âge, état de santé...) et les situations occupées à l'orée de la crise ont pu modifier des projets de réorientation professionnelle en cours ou provoquer des changements de direction dans la nature des projets de réorientation en cours. Il s'agira de comprendre la logique de ces projets : est-ce qu'ils visent la préservation ou la restauration de conditions de travail ou d'emploi qui semblaient acquises mais se trouvent menacées du fait du contexte ? Est-ce qu'ils consistent à quitter des situations insatisfaisantes et où les conditions d'emploi courantes pourraient tenir lieu de repoussoirs (précarité de statut, irrégularité des revenus, conduites de travail pénibles, situations de travail risquées pour soi et l'entourage, conditions horaires etc.) ? Une visée plutôt « défensive » guiderait alors la construction de ces projets. Il s'agirait alors de réorientations et changements d'activités contingents qui renvoient plus à des nécessités résultant des circonstances (menaces de licenciement, survie de l'entreprise en jeu...) que de choix délibérés (Cocandeu-Bélangier, 2017).

Certains de ces projets sont-ils avant tout motivés par un objectif de progression et d'avancement de carrière et qui est concerné ? Est-ce qu'ils répondent, pour d'autres, à une visée émancipatrice et transformatrice, mettant en jeu de nombreuses facettes de l'activité exercée et impliquant potentiellement d'autres sphères plus personnelles comme la vie affective et familiale, la santé, la localisation résidentielle mais aussi l'exercice d'une activité qui soit plus en phase avec leurs aspirations ou qui fasse plus sens à leurs yeux et en termes d'utilité pour la société (Coutrot, Pérez, 2022)... Des attentes associées plus personnelles pourraient alors intervenir dans la genèse de ces projets comme le souhait de limiter les déplacements, de réduire le temps passé au travail, d'être plus présent auprès de sa famille⁴... ou bien des projets de réorientation plus opportunistes sont-ils mis en œuvre pour coller à des envies ou des besoins qui se sont fait jour avec la crise sanitaire ?

Il s'agira ainsi de repérer la diversité des logiques qui animent les projets de réorientation professionnelle et d'analyser comment ceux-ci ont pu être affectés ou remis en cause par la survenue de la crise sanitaire jusqu'à la possibilité d'y renoncer (Hélaridot, 2010). Est-ce que l'entrée dans la crise sanitaire a donné un coup d'arrêt au projet et entraîné son ajournement à des jours meilleurs, est-ce que cette pause obligatoire dans les rythmes de vie a suscité de nouveaux questionnements ou bilans personnels conduisant à repositionner le projet initialement envisagé ? Est-ce qu'au contraire, cette

³ Compte tenu de la compacité du questionnaire d'enquête, privilégiée pour maximiser le taux de réponse, les questionnements étaient plus ou moins approfondis selon les situations initiales des individus vis-à-vis de l'emploi. On invite le lecteur intéressé à se reporter aux annexes 1 et 3.

⁴ Souhait qui semble animer plus d'un cinquième des jeunes salariés tandis qu'environ 15 % souhaitent gagner en autonomie en créant leur entreprise (Fournier *et al.* 2020).

crise a joué un rôle confirmatoire en validant et consolidant la pertinence du projet en germe ou ayant fait l'objet d'un début de mise en œuvre ? Ce sont donc différentes figures de réorientation professionnelle que l'on s'attend à mettre au jour, des plus radicales qui impliquent une transformation de nombreuses sphères de la vie et s'inscrivent dans un contexte initial peu contraint jusqu'aux plus restrictives et défensives visant à pallier des manques ou échapper à de nouveaux risques sur l'emploi et les conditions de travail induits par la crise sanitaire. Le recours à une analyse des correspondances multiples assortie d'une classification ascendante hiérarchique nous permettront d'avancer dans cette entreprise.

On avance l'hypothèse corrélative que les figures radicales se retrouveraient plus fréquemment parmi les classes aisées et fortement dotées en capital économique et culturel puisqu'elles disposent de davantage de ressources pour mener à bien des changements professionnels d'envergure.

On s'interrogera aussi sur la question d'une différence de nature des projets de réorientation selon la date à laquelle ils ont été engagés : avant la crise sanitaire et ceux survenus à partir de mars 2020 et l'entrée dans le premier confinement, dont certains sont explicitement déclarés comme étant en rapport avec le contexte de la crise.

On tentera d'identifier ensuite les facteurs qui sur le plan statistique favorisent ces projets de réorientation ou bien au contraire les freinent en montrant l'influence de certains attributs sur la probabilité de construire un projet de réorientation.

Dans une troisième partie, il s'agit d'explorer, via des entretiens qualitatifs, si ces projets d'évolutions et de réorientation professionnelle plus ou moins affectés par la survenue de la crise sanitaire ont pu modifier la manière dont les individus vivent leur situation, se projettent dans l'avenir. L'objectif est aussi d'appréhender plus finement comment les projets se dessinent et s'élaborent au gré des expériences individuelles et de l'évolution des environnements dans lesquels ils se meuvent. Ces changements peuvent toucher par exemple l'emploi, les conditions de travail, la santé, la localisation géographiques ou encore les leviers ou ressources personnels (le soutien familial, une soif d'indépendance...) et institutionnels (une formation, un bilan de compétences...) mobilisés pour instruire et alimenter le projet. On parlera à cet égard des « moteurs » et des « ingrédients » du projet en adoptant la grammaire de l'analyse des processus développée dans Mendez (2010) : le moteur étant conçu comme « le mécanisme génératif qui entraîne le mouvement dans le processus » (op.cit., p.22), les ingrédients désignant « les éléments d'un contexte qui sont pertinents pour alimenter un processus » (op. cit. p.20).

Enfin, dans une quatrième et dernière partie, les rapports des individus à leur travail sont questionnés dans leur dynamique, notamment à l'aune de projets de réorientation professionnelle existants qui se trouvent percutés par la crise sanitaire et ses conséquences.

L'hypothèse est que certaines dimensions aient pu gagner en importance avec la crise sanitaire parmi l'ensemble des éléments qui font valeur pour les individus, dans le métier qu'ils exercent ou la façon dont ils organisent leur vie professionnelle. On peut s'attendre ainsi à ce que les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou les questions de sens du travail aient bénéficié d'une attention croissante pendant la période de crise sanitaire par rapport à des dimensions plus instrumentales.

Au total, il ressort trois axes d'investigation que nous souhaitons développer dans cette étude :

1. L'identification des changements sur le marché du travail et tenant à l'activité professionnelle intervenus dans la période de crise sanitaire.
2. Se demander comment des projets d'évolution ou de réorientation professionnelle en cours ont pu être altérés par le contexte de la crise sanitaire et donner à voir la variété de ces projets. Quelle est l'importance des souhaits de réorientation survenus pendant la crise sanitaire ? Ces derniers diffèrent-ils et en quoi de ceux relatifs aux projets nés avant la crise ? Quels sont leurs facteurs déclencheurs ?
3. Enfin, nous interrogerons le rapport des individus à leur travail, pour ceux qui avaient déjà entamé une réorientation professionnelle et se retrouvent confrontés à l'épreuve de la crise sanitaire⁵. Assiste-t-on à des évolutions dans l'importance accordée aux dimensions instrumentales, sociales et expressives du travail (Davoine et Méda, 2009) ?

Sur un plan méthodologique, pour aborder ces trois axes, nous avons réalisé une enquête par questionnaire multimode (téléphone et internet) (Voir Annexe 1) sur le champ des répondants de la troisième vague, à l'automne 2017, de l'enquête Génération 2010 auprès des sortants du système éducatif cette année-là (encadré 1). On dispose ainsi d'un recul de plus de dix années de vie professionnelle au moment de l'interrogation entre mi-avril et début juin 2021. Cette enquête apporte des matériaux pour répondre aux axes 1 et 2 d'investigation et aborde de manière plus succincte la question des rapports au travail. Elle a permis de réunir 4 887 questionnaires exploitables pour les analyses. Une pondération calée sur les précédentes enquêtes nous permet d'être représentatif de l'ensemble de la génération.

Le questionnaire se décompose en 4 volets :

- Une description de la situation de l'enquêté avant mars 2020 et depuis l'automne 2017.
- L'identification des changements professionnels intervenus pendant la crise sanitaire
- Le recueil et la documentation des projets de réorientations professionnelle engagés depuis 2018.
- Le rapport au travail en tentant de cerner l'évolution du point de vue des enquêtés sur le travail et les dimensions qui le composent.

⁵ Les résultats statistiques préliminaires suggéraient que les porteurs de projet de réorientation entamés pendant la crise effectuaient plutôt des "repositionnements stratégiques" pour parer à l'urgence, face aux difficultés de la période. De leur côté, les enquêtés ayant entamé des démarches de reconversion avant la crise ont, eux, eu plus de temps pour faire murir leurs attentes envers le travail, à la faveur de motifs de déclenchements plus hétéroclites, au fil de processus-types plus variés, et sur des temporalités plus longues (généralement plusieurs années). Dès lors, nous avons fait le choix de nous concentrer sur ce groupe-là, afin de mieux pouvoir apprécier l'évolution des rapports au travail dans toute leur richesse et leur diversité.

Encadré 1 : l'enquête Génération 2010

Un point original de la proposition est de prendre appui sur un dispositif d'enquête existant labellisé d'intérêt général et de qualité statistique : l'enquête *Génération*. Celle-ci est représentative de l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 2010, tous niveaux de diplômes confondus. Interrogés déjà à trois reprises (en 2013, 2015 et 2017), nous disposons de données riches et détaillées notamment sur leur parcours de formation et sur leur cheminement sur le marché du travail avec un suivi mois par mois durant leurs sept premières années de vie active.

Outre des informations objectives sur les situations occupées au moment des interrogations, à l'égard du marché du travail - emploi, chômage, inactivité, formation, reprise d'études, - comme dans l'emploi : statut d'emploi, niveau de qualification, profession, secteur d'activité, taille d'entreprise, responsabilité d'encadrement..., on peut aussi s'appuyer sur des questions d'opinion ou de perception de leur situation par les enquêtés. On dispose ainsi de différents indices sur les comportements et actions envisagées par les enquêtés : souhait de changer de région, de se mettre à son compte, de changer de métier ou inversement, souhait de rester le plus longtemps possible dans l'emploi occupé. On sait par ailleurs si l'individu est en recherche active d'emploi et s'il est inquiet par rapport à son avenir professionnel.

Une fidélisation sur 7 années d'enquête et un recul de 3,5 ans par rapport à la dernière interrogation laissent présumer une déperdition limitée d'observations dans la phase de contact parmi le corpus d'environ 8 800 individus éligibles pour une nouvelle enquête.

L'échantillon de l'enquête 2013 (première interrogation) auprès de la Génération 2010⁶ est composé de 279 484 individus présumés sortants du système éducatif en France métropolitaine et DOM en 2010. Cet échantillon a été tiré à partir d'une base de sondage (constituée par le Céreq) construite à partir des bases d'élèves couvrant l'ensemble des formations initiales dispensées en France. Le taux de réponse de la première interrogation en 2013 (monomode téléphone) est de 28,1%. Il est défini par les individus qui ont accepté de répondre à l'enquête⁷. Cet échantillon est construit de façon que sa taille garantisse la représentativité de l'ensemble des sortants de formation initiale en 2010 à l'interrogation à l'horizon de 3 ans mais également aux ré-interrogations à 5 et 7 ans après la sortie des études. L'objectif était de conserver une cohérence entre les enquêtes en limitant la correction des poids des individus. Les taux de réponse aux ré-interrogations en 2015 et 2017 ans sont supérieurs à celui de la première interrogation, quel que soit le niveau de formation à la sortie du système éducatif (58,4% pour l'interrogation à 5 ans et 65,1% pour la dernière interrogation à 7 ans). L'interrogation en 2013 a permis d'actualiser les coordonnées des individus enquêtés et une mise à jour des coordonnées téléphoniques a été proposée systématiquement avant les ré-interrogations pour limiter l'attrition. La structure des répondants prise en compte dans le tirage permet d'anticiper la non-réponse et

⁶ <https://www.cereq.fr/enquete-generation-2010-interrogation-2013-bilan-methodologique>

⁷ Ce taux est relativement faible pour plusieurs raisons :

- Les coordonnées de contact (adresse, téléphone, mail) présentes dans les fichiers élèves datent de trois ans avant l'enquête. Le Céreq réalise une phase de recherche et de mise à jour de coordonnées (via un prestataire). Cependant, cette procédure ne permet pas d'obtenir systématiquement des numéros valides.
- L'échantillonnage tient compte d'une probabilité anticipée de réponse estimée à partir des enquêtes auprès des Générations 2004 et 2007 de sortants. Les individus avec une plus faible probabilité de réponse estimée (les populations les plus exposées à une sous-couverture et les moins qualifiés) sont sur-représentés. En conséquence, sans la prise en compte de probabilités de réponse différenciées, on peut estimer que le taux de réponse de l'enquête atteint 33 %.

l'attrition. Les étapes de redressement de la non-réponse⁸ à chaque ré-interrogation ont permis de conserver une représentativité de l'ensemble de la Génération. Toutes les statistiques descriptives présentées sont ainsi livrées en valeurs pondérées.

L'enquête quantitative est complétée par une enquête qualitative auprès d'une trentaine de répondants. La première nous a permis de définir deux échantillons cibles parmi les personnes ayant donné leur accord pour accepter un entretien de nature biographique avec un chercheur. Il s'agit de personnes dont le projet de réorientation professionnelle a une certaine consistance dès lors que des démarches ont été engagées pour le préparer ou le mettre en œuvre. Le premier échantillon comprend les répondants qui déclarent que la crise sanitaire est à l'origine de leur projet (N=13). Le second est composé d'individus dont les projets avaient débuté avant le début de la crise sanitaire et dont la réorientation n'a pas encore abouti avant la survenue de la pandémie et l'entrée dans le premier confinement (N=17). En complément, une attention est portée à la diversification des profils des personnes interviewées en fonction de leur situation sur le marché du travail à l'orée de la crise, de leur sexe, de leur niveau de diplôme ou de leur secteur d'activité.

Cette enquête qualitative cherche à éclairer en compréhension les ressorts des projets de réorientation professionnelle et à approfondir la question des rapports au travail (voir détails infra.). La grille d'entretien élaborée vise donc à recueillir les principaux événements du parcours d'études, professionnel et personnel depuis l'insertion sur le marché du travail, à la fois sur un plan objectif et subjectif, à comprendre les événements ou facteurs influençant la réorientation professionnelle et à analyser la mobilisation et l'engagement dans le processus de réorientation (élaboration du projet de reconversion, motivations, types d'attente, formes de soutien et stratégies mobilisées, difficultés rencontrées, etc.).

Pour ce qui est de la justification du dispositif d'enquête quantitative, un premier intérêt est de pouvoir confronter les réponses collectées sur l'impact de la crise aux informations accumulées au cours des trois premières interrogations de cette cohorte (interrogée 3, 5 et 7 ans après leur sortie du système éducatif). Ces informations longitudinales permettent en particulier de retracer le parcours de formation initiale et les expériences d'emploi, de chômage et d'inactivité incluant la formation et les reprises d'études vécus par ces personnes. Les attitudes ou opinions émises par rapport aux situations occupées à différents moments de leurs parcours sont également documentées. Les données permettent ainsi de restituer les événements professionnels et changements observés dans une perspective de parcours de vie, c'est-à-dire où le déroulement des parcours est vu comme un processus dans lequel les changements contingents ou endogènes qui surviennent méritent une attention particulière (Sapin *et al.*, 2007 ; Fournier *et al.* 2017).

Ainsi, pouvoir profiter d'une d'information fine sur les parcours grâce aux données existantes de l'enquête Génération sera précieux pour déterminer dans quels entrelacs de contraintes, de dispositions et de ressources résultant des expériences antérieures (Denave 2010, 2017 ; Berton 2013 ; Dupray et Epiphane, 2014a) sont pris les individus pour construire leur avenir professionnel.

⁸ <https://www.cereq.fr/enquete-generation-2010-note-sur-lattrition-et-la-deformation-de-lechantillon-des-enquetes>

Partie 1 : Les changements dans l'emploi et le travail avec la crise sanitaire

Dans cette première partie, on décrit d'abord la situation de la cohorte sur le marché du travail juste avant l'entrée dans la période de crise sanitaire au mois de mars 2020. La deuxième section est consacrée à l'examen des changements sur le marché du travail intervenus pendant la crise sanitaire en distinguant, dans un premier temps, parmi les salariés, ceux qui ont quitté leur employeur et changé de situation pendant la période et ceux qui étaient en recherche d'emploi ou inactifs juste avant la crise sanitaire. On examinera ensuite les répercussions négatives directes de la crise sanitaire sur les embauches mais aussi les opportunités qui ont pu être saisies avant de s'intéresser au cas spécifique des personnes qui étaient à leur compte en mars 2020. La troisième section s'intéresse aux personnes qui ont conservé le même emploi mais ont pu connaître un certain nombre de changements touchant leur activité et leur travail au cours de la crise sanitaire. On tentera ensuite de hiérarchiser l'influence que peuvent avoir, sur ces expériences de discontinuité de l'activité, des attributs individuels relatifs à la formation initiale et au parcours professionnel et des caractéristiques plus contextuelles tenant au type d'environnement professionnel (taille de l'entreprise, localisation, secteur d'activité). On explorera notamment les situations de télétravail, comment elles ont été vécues selon l'expérience personnelle des personnes par rapport à ce mode d'organisation. On se demandera si elles ont pu amoindrir un certain nombre de conséquences négatives de la crise comme l'épreuve du chômage partiel ou des interruptions pures et simples de l'activité. Puis nous dégagerons les enseignements de ces différentes analyses pour conclure cette première partie.

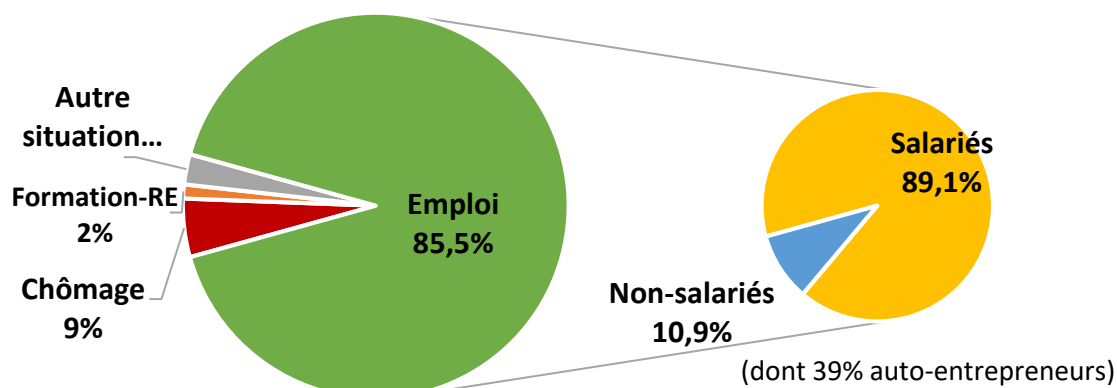
1. Situation professionnelle des trentenaires au début de la crise sanitaire

Comment se répartissent les personnes enquêtées au 1^{er} mars 2020, soit environ dix ans après leur sortie du système éducatif, en termes de situation par rapport au marché du travail et de statut dans l'emploi (Figure 1) ?

Moins de 15 % des individus sont dans une situation autre que l'emploi et parmi les actifs occupés, on compte environ un indépendant sur dix (Tableau 1). En matière de contrat de travail, les emplois à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaires) forment une large majorité des statuts et concernent 84 % des salariés juste avant la crise sanitaire.

Ajoutons que parmi les individus de la cohorte qui étaient en emploi à l'automne 2017, soit lors de la troisième vague d'interrogation de la Génération 2010, 70 % sont restés dans la même entreprise ou administration jusqu'en mars 2020, signe d'intégrations consolidées dans l'emploi.

Figure 1: Situation au 1er mars 2020



Source : enquête Génération, Covid et après ?
 Formation-RE : Formation ou Reprise d'études

Tableau 1: Contrat de travail au 1er mars 2020 pour les jeunes en emploi

	Pourcentage
Indépendant (à son compte)	10,5
Aide familial	0,4
Fonctionnaire	12,0
CDI	63,1
CDD	8,9
Apprentissage ou professionnalisation	0,9
Intérim	2,7
Contrat aidé	0,5
Saisonnier	0,6
Intermittent du spectacle	0,4

Champ : Jeunes en emploi au 1^{er} mars 2020 (N=4 442)
 Source : enquête Génération, Covid et après ?

Par ailleurs, un petit nombre d'actifs occupés couplait leur activité principale avec une activité sous un autre statut. Ainsi, 4 % des salariés avaient une activité exercée en tant qu'indépendant, pour près des deux tiers avec un statut d'auto-entrepreneur. Et parmi les indépendants, 7,5 % avaient une activité complémentaire en tant que salarié.

2. Crise sanitaire et évolution professionnelle de la Génération 2010

Si la crise sanitaire de 2020 a eu un impact majeur sur le plan de la santé, touchant des centaines de milliers d'individus, les mesures de restriction de circulation qu'elle a engendrées à l'occasion des différentes périodes de confinement ont aussi fortement ralenti l'activité de nombreux secteurs d'activité de l'économie française. Certains tels que le transport de voyageurs, l'aéronautique, l'hébergement et restauration et les activités culturelles ont été presque intégralement à l'arrêt pendant plusieurs mois et sont parmi les plus touchés (Note de conjoncture Insee, 2020). Qu'en est-il des individus alors sur le marché du travail durant l'année 2020 ? Les salariés des secteurs les plus

impactés ont-ils été plus affectés par cette crise indépendamment de leurs statuts ? Ou bien les inégalités de statut, à l’instar des crises précédentes, se sont-elles accrues en dégradant un peu plus la situation des actifs en recherche d’emploi et en contrat précaire, les premiers amenés à encaisser les ajustements du travail rendus inévitables par les restrictions ? Quelles évolutions, en matière d’intensité de travail, de travail à distance ou d’interruption temporaire de leur activité, subies par les actifs en emploi ?

Des enquêtes menées depuis le début de la crise sanitaire ont fourni des premiers éléments éclairant ces questions : enquêtes de l’Insee, de la Dares, de l’Ined ou des enquêtes européennes. L’enquête *Génération - Covid et après ?* permet, quant à elle, de saisir ce qui s’est produit pour des trentenaires⁹, soit les individus à la fois les plus mobiles sur le marché du travail (Dupray, Recotillet, 2009 ; Duhautois *et al.*, 2012) et les plus adaptables ou flexibles compte tenu de leur qualification initiale en moyenne supérieure à celle de leurs aînés et de leur situation familiale¹⁰.

2.1 Bref aperçu des parcours individuels pendant la crise sanitaire

Durant la période de crise sanitaire, 82% des individus enquêtés en emploi en mars 2020 n’ont pas changé d’entreprise entre mars 2020 et la date d’enquête (mai-juin 2021) signe qu’une des conséquences de la crise sanitaire a été un gel des positions des salariés stabilisés dans leur emploi¹¹. Parmi les 18% restants, un quart déclare que leur départ de l’entreprise est directement lié à la crise sanitaire qu’il s’agisse d’une perte d’emploi ou d’une mobilité vers un autre emploi. Les modalités de ces départs en lien avec la crise renvoient plus souvent à des licenciements ou à des ruptures conventionnelles que les autres départs.

Parmi les individus en non-emploi en mars 2020 ou ayant quitté leur emploi depuis le 1er mars 2020, près de 60 % préservent une certaine employabilité jusqu’à l’enquête d’avril-mai 2021, avec au moins 7 mois passés en emploi et plus de 12 mois pour 30 % d’entre eux. A l’inverse, 17 % affichent un nombre de mois travaillés inférieur à 3 mois.

Par ailleurs, la formation continue semble avoir été peu mobilisée pendant la crise sanitaire en accord avec des résultats récents sur une population plus âgée (Melnik-Olive, 2022) puisque seulement 12 % de ces trentenaires (l’ensemble de la cohorte) ont bénéficié d’une formation de plus de deux semaines alors même que 25 % ont connu une interruption d’activité et que 22 % se sont vu obligés de prendre des congés ou des jours de RTT.

Le rythme d’activité a également été impacté par la crise sanitaire puisque les individus qui ont conservé le même emploi durant la crise sanitaire sont 26 % à déclarer avoir travaillé plus pendant la crise et à l’inverse 40 %, à avoir travaillé moins au sein de leur emploi. La situation est évidemment très variable selon les secteurs d’activité puisque l’hébergement et restauration ou les arts, spectacles et activités récréatives ont presque totalement été à l’arrêt pendant les périodes de confinement et au-delà pour ce dernier.

⁹ Au 1 mars 2020, le premier quartile de la distribution des âges de la cohorte était de 29 ans, 31 ans pour la médiane, 31,3 ans pour la moyenne et 33 ans pour le quartile supérieur.

¹⁰ Si 66 % des enquêtés sont en couple près de dix ans après avoir achevé leurs études, seulement 46 % ont des enfants avec un différentiel de près de 20 points entre hommes (37 %) et femmes (56 %).

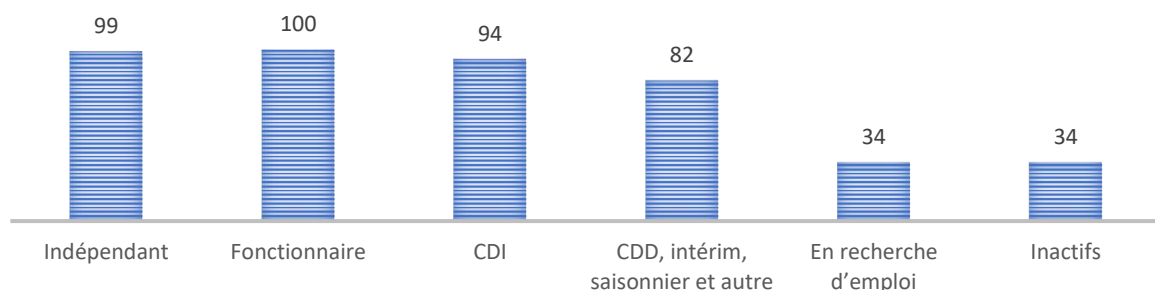
¹¹ On estime que la mobilité externe annuelle oscille entre 10 et 20 % à ce stade de la carrière selon le statut et le niveau de qualification de l’emploi détenu.

2.2 Les salariés en contrat temporaire et en recherche d'emploi à l'orée de la crise sanitaire, plus impactés que les autres

L'Insee dénombre la destruction en France de 284 000 emplois salariés entre décembre 2019 et décembre 2020 (Note de conjoncture Insee, 2021). Cependant en 2020, l'emploi recule surtout pour les emplois à durée limitée, le recours au chômage partiel ayant amorti les pertes d'emploi pour les CDI ou contrats longs (Jauneau et Vidalenc, 2021). Cette observation de l'Insee concerne-t-elle toutes les générations de personnes sur le marché du travail ? Qu'en est-il pour la cohorte observée ici, sortie de formation initiale en 2010 ?

Un premier élément de réponse, est donné par le taux d'emploi qui reste équivalent entre mars 2020 (juste avant le début de la crise sanitaire) et la date d'enquête au printemps 2021 : Il s'établit à 85 %. Cependant, la figure 2 met en évidence des inégalités de chance d'être en emploi en 2021 parmi les individus en emploi en mars 2020, selon qu'ils étaient en CDI ou en contrats temporaires. Si 94 % des salariés en CDI en mars 2020 sont encore en emploi au printemps 2021, c'est le cas de seulement 82 % des salariés qui étaient en CDD, intérim, en contrat saisonnier ou autres types de contrat. Ce constat rejoint les observations de l'Insee selon lesquelles les salariés sur contrats courts ont plus souvent perdu leur emploi durant la crise sanitaire, élément sans doute lié aussi à la nature de ces contrats temporaires qui protègent moins contre le risque de non-emploi hors période de crise. Les individus qui sont le moins souvent en emploi en 2021 sont ceux déjà à l'écart de l'emploi en mars 2020. Seuls 34 % de ceux qui étaient en recherche d'emploi en mars 2020, comme de ceux en situation d'inactivité (formation ou autre) occupent un emploi au printemps 2021. Ce taux ne semble pas différer significativement de ce qu'on aurait pu observer en l'absence du Covid¹².

Figure 2: Part d'individus en emploi au printemps 2021 selon leur situation professionnelle en mars 2020 (en %)



Lecture : 94% des personnes de la Génération 2010 en CDI en mars 2020 sont en emploi au printemps 2021 ;

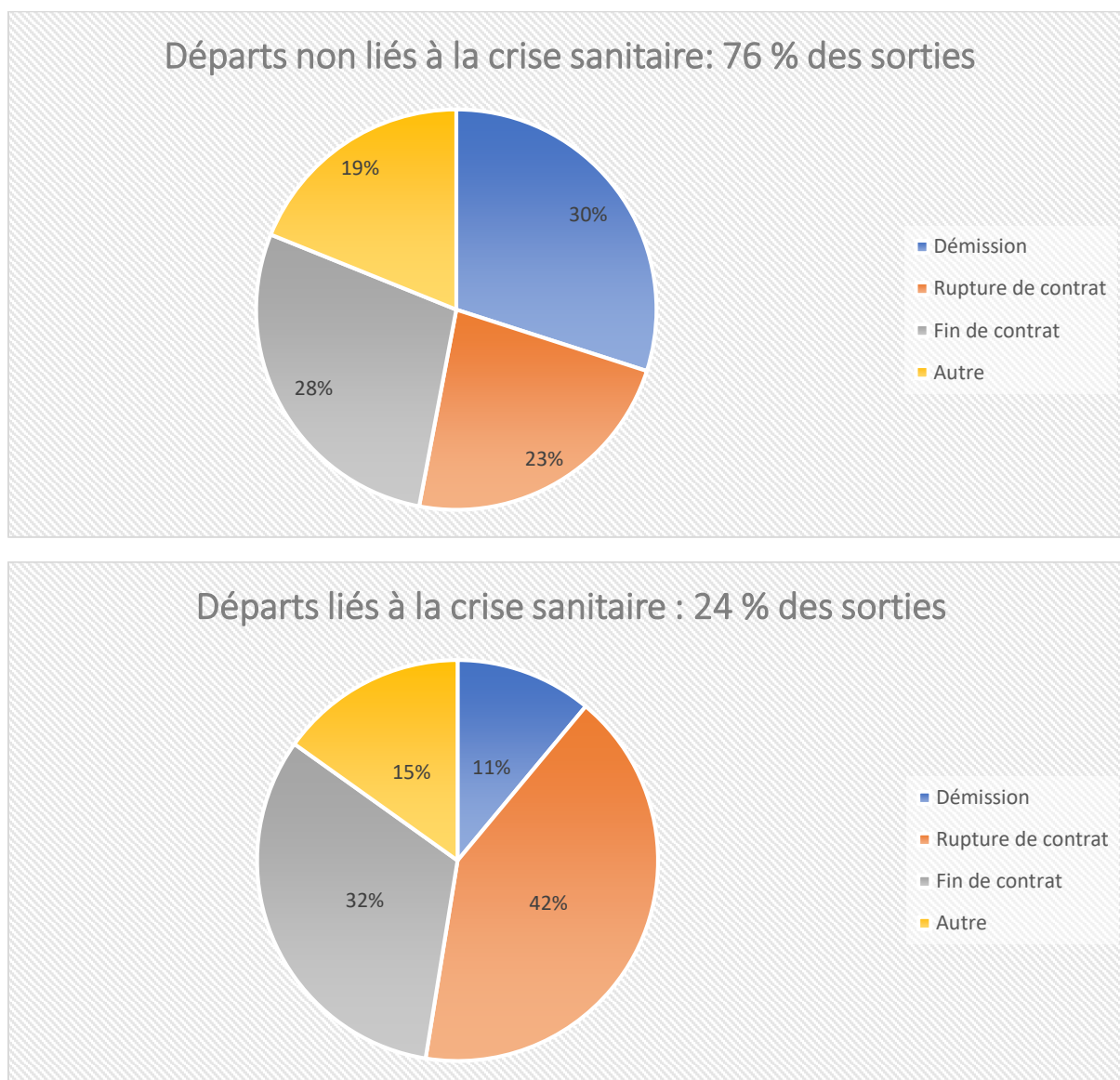
Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010. N=4 887

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Ces mesures donnent un aperçu des difficultés de retour à l'emploi selon les situations occupées à l'orée de la crise mais ne semblent pas spécifiquement influencées par la présence de la crise sanitaire. Les indépendants, de leur côté, sans doute aidés par les mesures de politique publique mises en place pour alléger leurs charges, semblent plutôt avoir bien absorbé le choc puisque 99 % d'entre eux sont encore en emploi lors de l'interrogation en 2021.

¹² Nous ne disposons pas de série longue en la matière. Mais la mesure fournie pour la Génération 1998 entre mars 2007 et mai 2008 pour une distribution d'âges comparable montre un taux de 33 % de personnes en emploi parmi ceux qui étaient au chômage ou en inactivité 14 mois plus tôt.

Figure 3: Répartition des catégories administratives des départs de l'entreprise déclarés en lien, ou non, avec la crise sanitaire



Lecture 42% des salariés en mars 2020 qui déclarent avoir quitté leur entreprise « en lien avec la crise sanitaire » l'ont fait par une rupture de contrat (rupture conventionnelle ou licenciement).

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en mars 2020 qui ont quitté leur entreprise avant le printemps 2021, N=591.

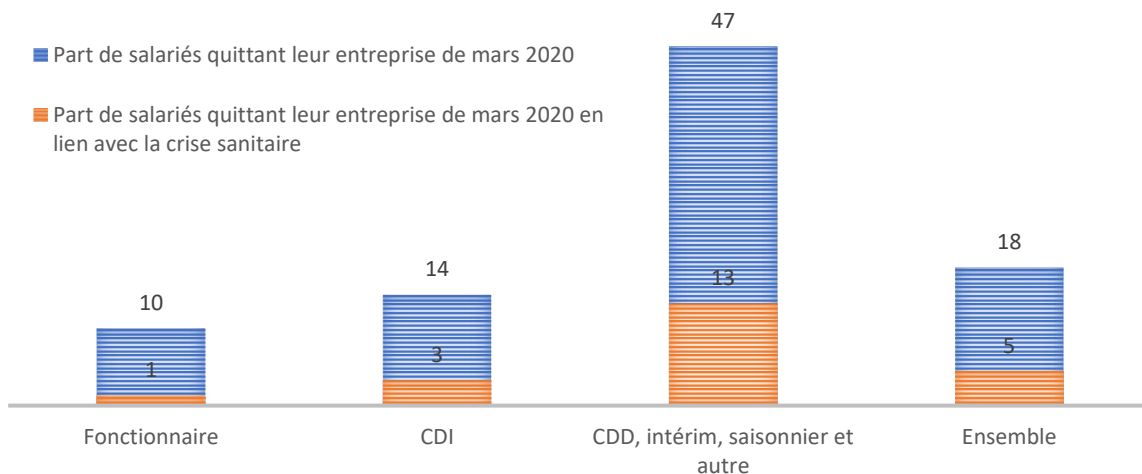
Source : enquête Génération - Covid et après ?

Les salariés qui ont quitté leur entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021 (18 % de l'ensemble) sont interrogés au sujet du lien éventuel entre leur départ de l'entreprise et la crise sanitaire. Cet indicateur, bien que subjectif, permet de différencier les fins et ruptures de contrat décorrélées de la crise sanitaire (76% des départs) et celles possiblement causées par celle-ci (24 % des départs). Ainsi parmi l'ensemble des salariés en emploi au 1er mars 2020, les départs liés à la crise sanitaire ont concerné 4,5% des individus. La Figure 3 compare les départs déclarés comme étant liés à la crise sanitaire avec ceux non identifiés comme tels. Le principal poste de départ lié à la crise sanitaire renvoie aux ruptures de contrats (licenciements et ruptures conventionnelles) (42 %) et aux fins de contrats (32 %). Toutefois, la proportion de fins de contrats est presque équivalente pour les départs non liés à la crise sanitaire (28 %). Ce n'est pas le cas des ruptures de contrat qui ne forment que 23 %

des départ non liés à la crise – environ deux fois moins en proportion. Enfin, les démissions interviennent environ trois fois plus (en proportion) comme motif de départ parmi les sorties sans lien avec la crise : 30 % contre 11 % parmi les départs impactés par la crise. Il ressort de cette comparaison que les départs liés à la crise sanitaire ont été davantage subis ou contraints que les départs sans rapport avec le contexte de crise.

La Figure 4 donne la part de salariés en emploi en mars 2020 qui ont quitté leur entreprise en lien avec la crise sanitaire pour chaque type de contrat et permet ainsi d’appréhender les statuts les plus déstabilisés par la crise. Les salariés en contrat temporaire ont quitté beaucoup plus souvent leur entreprise pour une raison en lien avec la crise sanitaire que ceux en CDI (13 % d’entre eux contre 3 % de ces derniers). Les figures 4 et 5 viennent appuyer l’hypothèse selon laquelle les contrats temporaires courts sont plus touchés par la crise sanitaire dans cette génération. Plus de 10 % des individus en emploi dans leur entreprise au début de la crise sanitaire depuis moins de 6 mois ont quitté leur entreprise en lien avec la crise sanitaire contre moins de 6 % des autres. Mais à ancienneté donnée, ce sont les salariés en contrat temporaire qui sont les plus exposés :15 % des salariés avec au plus 6 mois d’ancienneté contre 6 % des CDI de même catégorie d’anciennetés (Figure 6).

Figure 4: Part de salariés déclarant avoir quitté leur entreprise selon leur statut d’emploi en mars 2020 (en %)



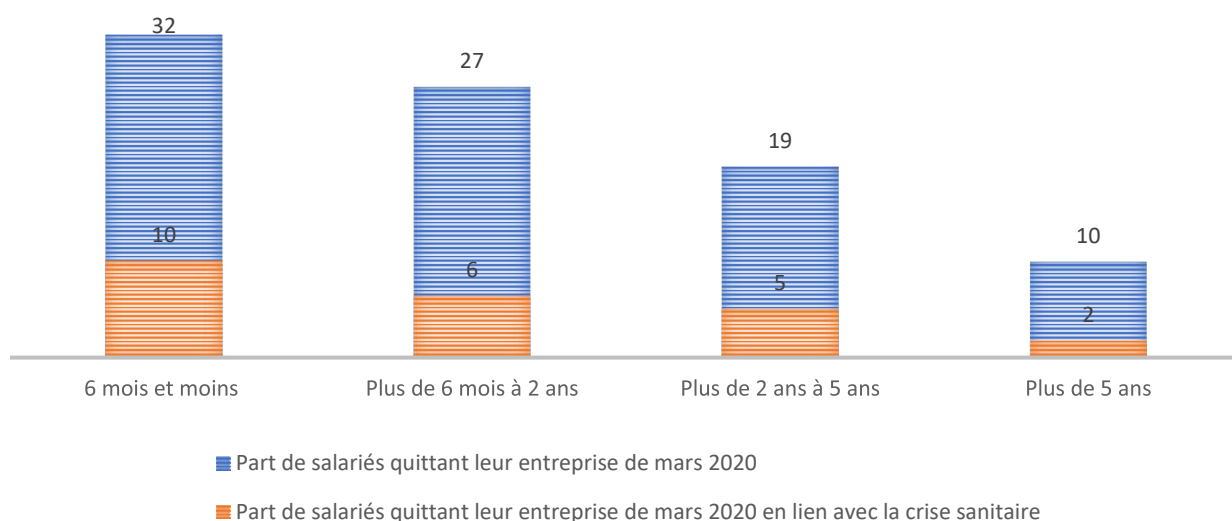
Lecture : 3% des salariés en CDI en mars 2020 déclarent avoir quitté leur entreprise « en lien avec la crise sanitaire ».

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en mars 2020. N=4 011

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Les salariés les plus précaires forment ainsi la fraction la plus ajustable de la main-d’œuvre puisque le coût pour l’entreprise d’un non-renouvellement de contrat ou de l’annulation d’une mission d’intérim est beaucoup plus faible que le licenciement d’un salarié en poste avec un CDI. Au regard de la propension à la mobilité, inversement corrélée à l’ancienneté, s’ajoutent potentiellement d’autres explications : les modèles d’appariement nous enseignent que les premiers mois qui suivent l’embauche sont décisifs pour l’employeur afin de tester la compétence et la bonne adéquation du salarié nouvellement recruté au poste, mais également pour le salarié qui, par l’expérience, vérifie si le contenu du poste correspond à ses attentes. L’un et l’autre peuvent donc mettre fin à la relation de travail si les anticipations sur le comportement du salarié d’un côté, sur les tâches et missions du poste de l’autre, se trouvent infirmées par la pratique. Par ailleurs, indépendamment des dispositions légales qui élèvent le coût d’une séparation avec l’ancienneté du salarié dans l’entreprise, on peut supposer que les salariés à forte ancienneté ont dans bien des cas acquis des compétences spécifiques, des savoir-faire qui seront perdus si le salarié quitte l’entreprise. La combinaison de ces mécanismes rend compte de cette décroissance des séparations avec l’ancienneté dans l’entreprise.

Figure 5 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon l'ancienneté dans l'entreprise (en %)



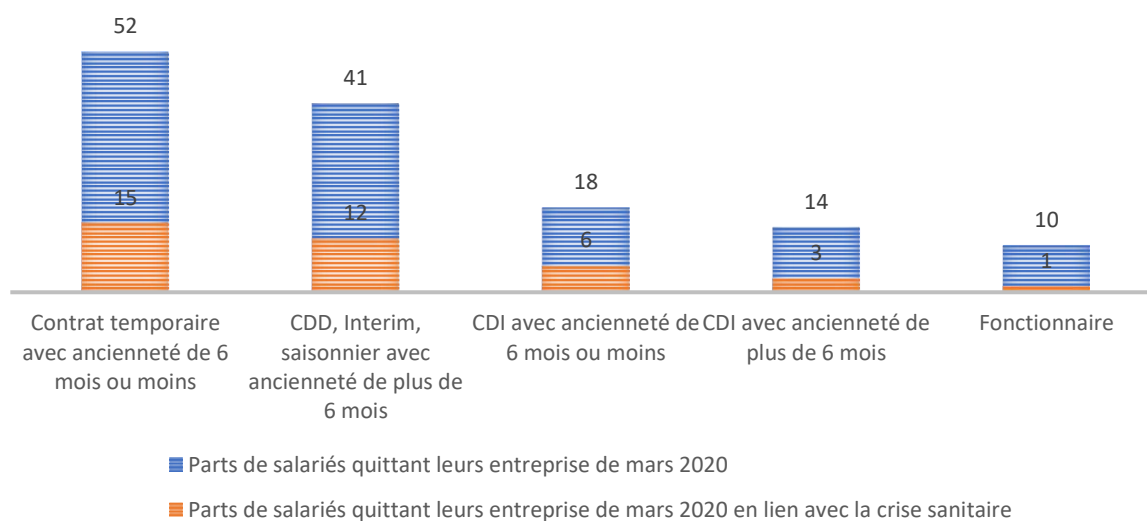
Lecture : 10% des salariés présents dans l'entreprise depuis 6 mois ou moins en mars 2020 déclarent avoir quitté leur entreprise « en lien avec la crise sanitaire ».

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en mars 2020. N=4 011.

3 individus sont exclus faute d'information sur l'ancienneté.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Figure 6 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon l'ancienneté dans l'entreprise et le statut contractuel (en %)



Lecture : 18% des salariés en CDI présents dans l'entreprise depuis 6 mois ou moins en mars 2020 déclarent avoir quitté leur entreprise, 6 % seulement avec un rapport à la crise.

Contrat temporaire = CDD, Intérim et saisonnier

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en mars 2020. N=4 011 à l'exclusion de 3 observations faute d'information sur l'ancienneté.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Si on s'intéresse à l'ensemble des personnes en emploi au 1^{er} mars 2020 et à leur parcours professionnel depuis 2010, il est utile de voir si la mobilité externe, soit les départs de l'entreprise ou de l'emploi, a concerné davantage certains profils d'individus en fonction de leur parcours réalisé jusqu'alors (Figure 7). A cet égard, nous mobilisons une typologie de trajectoire professionnelle construite à partir des informations collectées à la fois dans l'enquête Génération en 2013, 2015 et

2017 et celle de l'enquête Génération, Covid et après ? (encadré ci-dessous – voir l'Annexe 2 pour un descriptif complet de la méthode d'élaboration de la typologie).

Force est de constater que la mobilité va à la mobilité et que les itinéraires les moins consolidés qui cumulent chômage, inactivité et reprise d'études ou formation de même que ceux de la classe 4 dont l'accès à l'emploi est intervenu tardivement après leur entrée sur le marché du travail, sont les plus exposés à un départ : environ un tiers de leurs ressortissants quittent leur emploi dans l'intervalle d'un peu plus d'un an jusqu'à l'enquête. Les proportions de mobilité dans les autres classes s'étendent de 13 % pour la première classe des stabilisations rapides en emploi à durée indéterminée (EDI) à 21 % pour ceux qui ont connu un passage par du chômage ou de l'inactivité ou de la formation en fin de parcours, ce qui peut suggérer pour certains l'amorce de vulnérabilités mais aussi des processus de réorientation professionnelle à l'œuvre.

Encadré 2 : Typologie de parcours professionnels jusqu'au 1^{er} Mars 2020

Compte tenu de son format, la nouvelle enquête 2021 n'a pas permis de prolonger le calendrier mensuel d'activité constitué sur les trois premières vagues de l'enquête. Toutefois, pour approcher l'évolution des situations professionnelles, l'enquête « *Génération – Covid et après ?* » fournit la situation de l'individu au 1^{er} mars 2020 (emploi, chômage, formation-reprise d'études, autre), le nombre de mois passés au chômage entre l'enquête 2017 et mars 2020 et identifie l'existence, sur cette période, d'au moins un épisode d'inactivité ou de formation ou reprise d'études de plus de trois mois. Pour poursuivre la typologie de l'enquête 2017, une première étape a consisté à combiner ces trois informations pour déterminer un ou plusieurs états majoritaires dans la période d'observation, notamment en cherchant à évaluer la durée effective passée en emploi entre le dernier mois d'interrogation en 2017 et mars 2020.

Sur cette base, on complète et actualise la typologie obtenue en 3^{ème} vague de l'enquête en aboutissant à 6 catégories de parcours :

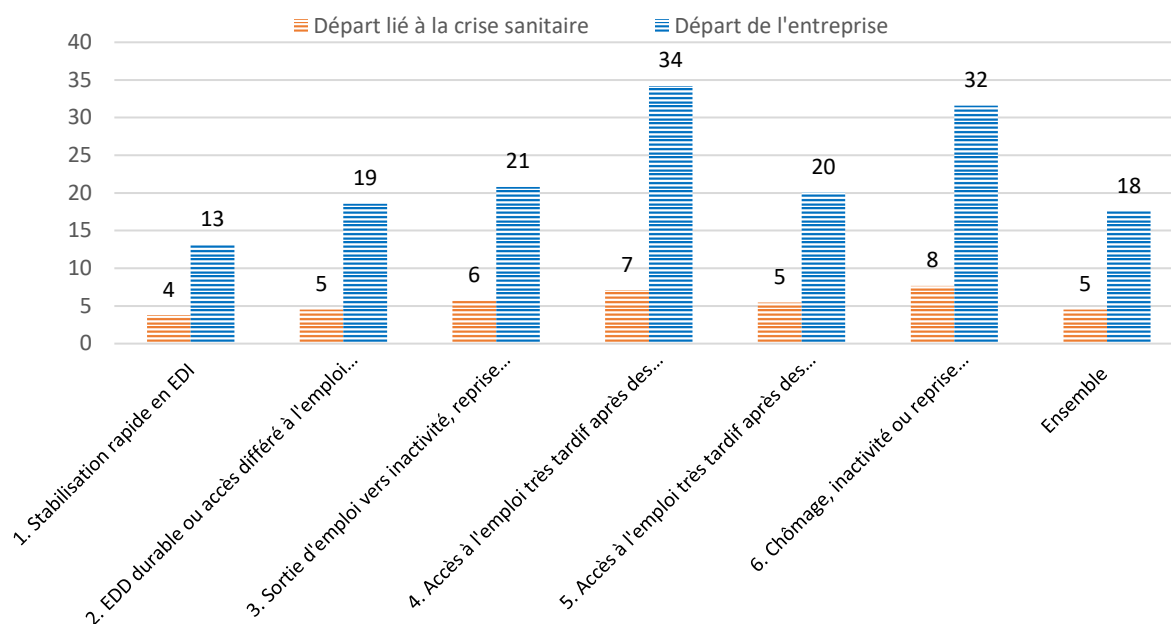
1. Stabilisation rapide en EDI (44% de l'ensemble des parcours)
2. EDD durable ou accès différé à l'emploi stable (25,5 %)
3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours) (5 %)
4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage (10,5 %)
5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou d'inactivité (10 %)
6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent (5 %)

EDI=emploi à durée indéterminée = CDI ou fonctionnaire

Si les propensions à partir varient, les départs liés à la crise sanitaire se retrouvent dans des proportions assez comparables d'un type de parcours à l'autre, de sorte qu'en première analyse, il n'y a pas d'évidence de lien avéré entre le parcours professionnel antérieur et sa vulnérabilité vis-à-vis de l'emploi et le rôle de la crise sanitaire dans les causes de départ de l'emploi.

Si, comme on l'a vu, les conditions de sortie de l'entreprise, et notamment l'incidence du contexte de crise sanitaire, varient selon l'ancienneté et le contrat de travail, les différences en fonction du niveau de qualification des postes sont beaucoup plus ténues (Figure 8). Certes, la propension à la mobilité est la plus forte chez les ouvriers et la plus faible chez les cadres mais la part des sorties liées à la crise est à peine plus importante parmi les premiers que parmi les seconds.

Figure 7 : Part des individus déclarant avoir quitté leur entreprise selon la typologie de parcours professionnels réalisés jusqu'à mars 2020 (en %)



Lecture : 13 % des individus relevant d'un parcours de stabilisation rapide en EDI ont quitté leur emploi entre mars 2020 et l'enquête. Pour 4 %, ce départ était lié à la crise sanitaire.

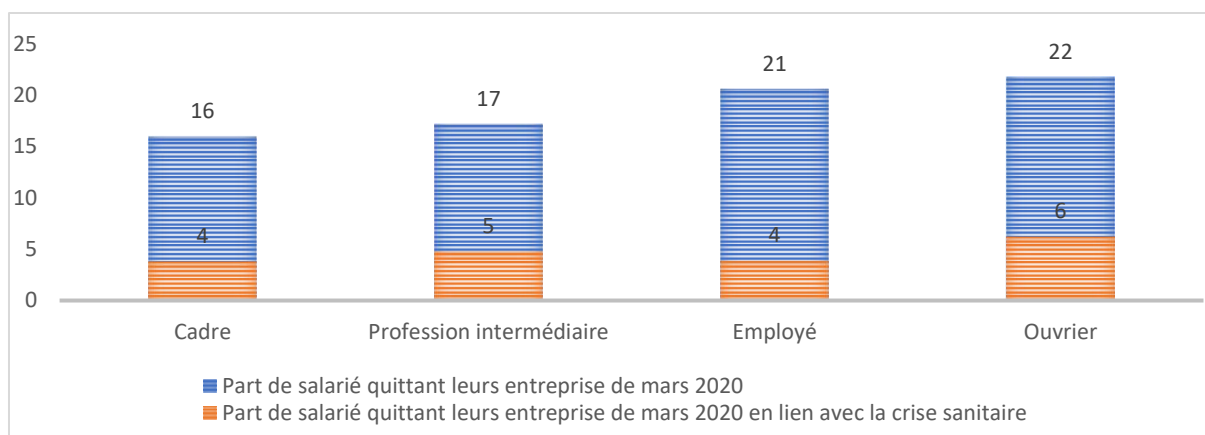
Intitulé complet des parcours : 1. Stabilisation rapide en EDI / 2. EDD durable ou accès différé à l'emploi stable / 3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours) / 4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage / 5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou inactivité / 6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent.

Champ : ensemble des individus en emploi au 1^{er} mars 2020, N=4 442.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Des secteurs d'activité ont été plus affectés que d'autres par les mesures de restriction liées à la crise sanitaire et notamment les couvre feux : fermeture des restaurants, des bars, des terrasses, des cinémas, restriction des déplacements. Selon une note de conjoncture de l'insee de septembre 2020, le transport de voyageurs, l'aéronautique, l'hébergement, la restauration et les activités culturelles concentrent une part importante de la perte d'activité de l'économie française durant la crise. Le niveau d'activité dans l'hébergement et la restauration était par exemple inférieur de 68 % à l'activité d'avant crise. Les répercussions de la baisse d'activité sur ces secteurs ont aussi été analysée. Au cours de l'année 2020, l'Insee dénombre 299 000 emplois salariés en moins dans le tertiaire marchand au global, dont une grande partie dans l'hébergement et restauration (137 000 emplois en moins). L'impact de la crise sanitaire sur l'emploi a cependant été inégal entre les secteurs : les activités de construction et le tertiaire non marchand ont bénéficié respectivement de 7 000 et 72 000 emplois en plus. Les emplois en intérim ont été les plus fragilisés. Le taux de recours à l'intérim a chuté de plus de huit points entre février 2020 et avril 2020 dans le tertiaire marchand (Jauneau, Vidalenc, 2021).

Figure 8 : Part de salariés en mars 2020 déclarant avoir quitté leur entreprise selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Lecture : 4% des cadres en mars 2020 déclarent avoir quitté leur entreprise « en lien avec la crise sanitaire », soit un sur quatre départs.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en mars 2020, N=4 011.

L'effectif trop faible (N=31) de la catégorie des agriculteurs, artisans, commerçants et chef d'entreprises ne permet pas de la représenter sur le graphique.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Pour la Génération 2010, les employés du secteur de l'hébergement et restauration en mars 2020 avec ceux du transport et de l'entrepôt sont ceux dont la crise sanitaire a le plus joué dans le déclenchement des sorties d'entreprise - environ 40 % contre un quart dans l'ensemble. Au total, seuls 87 % des salariés dans l'hébergement et la restauration en mars 2020 occupent encore un emploi au printemps 2021 et à peine plus de 7 sur 10 sont restés chez le même employeur. A l'inverse, les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale sont à 96 % en emploi en mai 2021. Ceux travaillant dans l'enseignement sont plus souvent restés dans un même poste (87 % d'entre eux contre 81 % de l'ensemble) et leurs départs éventuels ne sont quasiment pas liés à la crise sanitaire à l'instar des salariés de la construction (Tableau 2).

Tableau 2 : Taux de salariés en emploi au printemps 2021 et de salariés restés dans la même entreprise selon le secteur d'activité de l'emploi en mars 2020 (en%)

Secteurs d'activité de l'entreprise (03/2020)	Part de salariés toujours en emploi au printemps 2021	Part de salariés toujours chez le même employeur en 2021	Part de départs en lien avec la crise sanitaire	% en lien avec la crise sanitaire dans l'ensemble des départs
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	93	80	5	25
Construction	94	85	1	7
Commerce – réparation d'automobiles et de motocycles	91	79	6	29
Transports et entreposage	91	83	7	41
Hébergement et restauration	87	72	11	39
Information et communication	92	79	4	19

Activités financières, d'assurance et immobilières	96	88	2	17
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et Activités de services administratifs	90	75	7	28
Administration publique	97	88	3	25
Enseignement	95	87	Moins de 1	< 7
Santé humaine et action sociale	96 *	84	4 *	25 *
Autres activités de services	89	80	5	25
<i>Ensemble des salariés en mars 2020</i>	<i>93</i>	<i>81</i>	<i>5</i>	<i>24</i>

Lecture * : 96 % des salariés du secteur « Santé humaine et action sociale » sont toujours en emploi au printemps 2021. 4% d'entre eux déclarent être sortis de l'entreprise « en lien avec la crise sanitaire » soit un quart des départs

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en mars 2020, N=4 011.

Le secteur de l'agriculture est écarté faute d'un effectif suffisant (n=43).

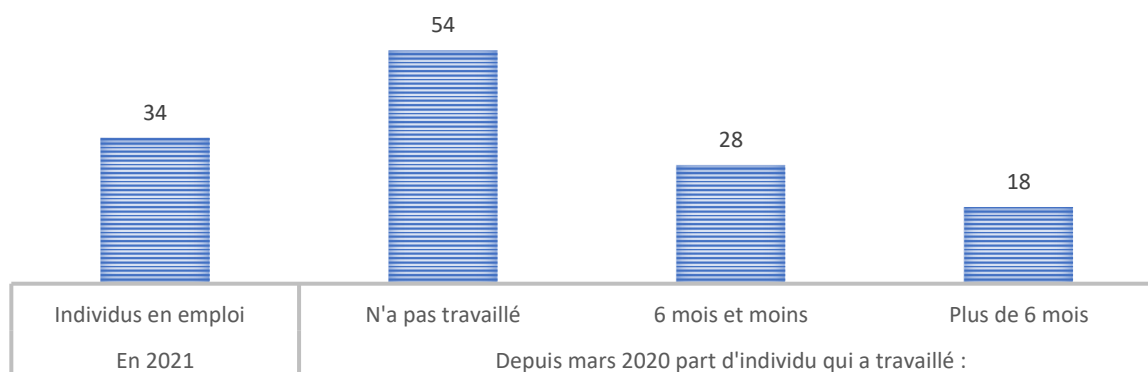
Source : enquête Génération - Covid et après ?

2.3 En recherche d'emploi avant la crise sanitaire, un retour en emploi modéré mais aussi très inégal selon les niveaux de diplôme

L'année 2020 a été marquée par une baisse importante de l'activité économique française et mondiale ; l'INSEE estimant un repli de la croissance d'environ 8 points en 2020. Si en France les mesures de chômage partiel, de report de charges, et d'aide aux entreprises ont permis de limiter fortement le recul de l'emploi, notamment en CDI, la dynamique de l'emploi a été toutefois fortement ralentie. Le chômage a baissé durant le deuxième trimestre de l'année 2020 au sens de la définition du BIT (Bureau International du Travail). En effet, pour être considéré au chômage, il faut être en démarche active de recherche d'emploi. Le premier confinement, en réduisant les démarches de recherche d'emploi et la disponibilité pour travailler l'a mécaniquement réduit « en trompe-l'œil ». L'Insee observe par la suite un rebond de deux points durant le troisième trimestre 2020. Le chômage s'élève alors à plus de 9 %. Il baisse ensuite de 1,1 point au quatrième trimestre 2020, cette baisse provenant d'une hausse du taux d'emploi mais aussi comme au deuxième trimestre, d'une diminution de l'offre de travail.

Ainsi, pour les personnes qui étaient en recherche d'emploi au moment de la crise, la période a été particulièrement compliquée. Un état de fait confirmé pour les trentenaires enquêtés. Seulement un tiers des individus en recherche d'emploi en mars 2020 sont en emploi (salariés ou indépendants) au printemps 2021 et plus de la moitié d'entre eux déclarent ne pas avoir travaillé du tout durant cette période (Figure 9). L'interrogation de ces demandeurs d'emploi met en lumière un impact direct de la crise. En effet, 15 % des individus qui étaient en recherche d'emploi en mars 2020 déclarent que la crise sanitaire a été à l'origine du report ou de l'annulation d'une promesse d'embauche et 10 % de l'abandon d'un projet de création d'entreprise. Cependant, pour certains demandeurs d'emploi en mars 2020, la crise a pu être un levier. En effet, 16 % d'entre eux déclarent que la crise a été à l'origine d'une opportunité d'emploi saisie et elle a été pour 11 % d'entre eux à l'origine d'un projet de création d'activité à leur compte (Figure 10).

Figure 9 : Taux d'emploi au printemps 2021 et répartition de la durée travaillée entre mars 2020 et le printemps 2021 parmi les individus en recherche d'emploi au début de la période (en %)



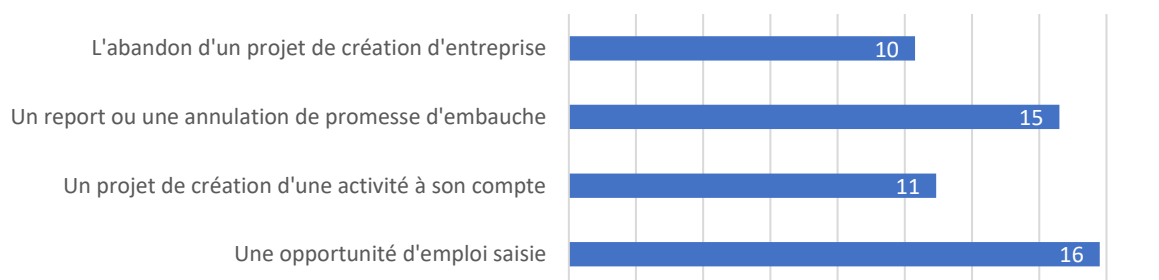
Lecture : 34 % individus en recherche d'emploi en mars 2020 sont en emploi au printemps 2021. 54 % n'ont pas travaillé entre mars 2020 et le printemps 2021.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 en recherche d'emploi en mars 2020, N=252.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Figure 10 : Individus en recherche d'emploi en mars 2020, frein ou levier pour l'accès à l'emploi en lien avec la crise sanitaire (en %)

Depuis mars 2020, la crise sanitaire a été à l'origine de :



Lecture : 11 % individus en recherche d'emploi en mars 2020 déclarent que la crise sanitaire a été à l'origine d'un projet de création d'une activité à son compte.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 en recherche d'emploi en mars 2020, N=252.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

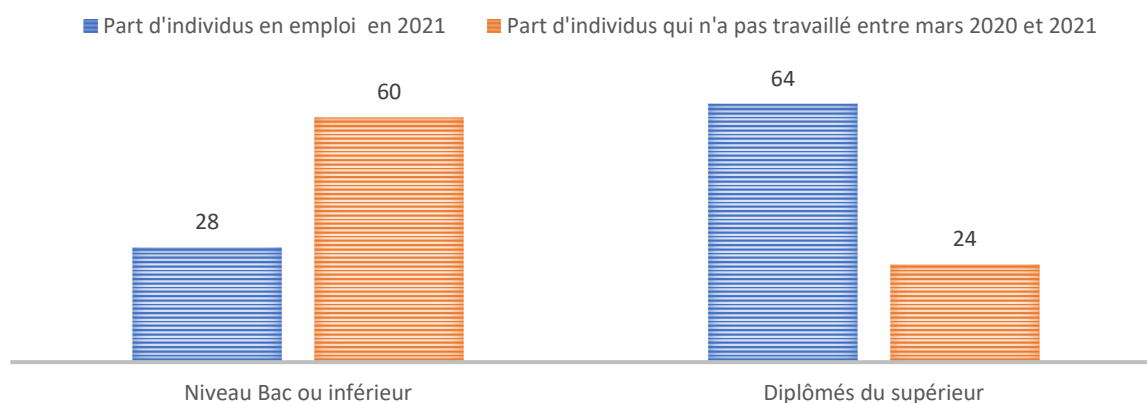
Le rôle important du niveau de qualification des individus dans l'accès à l'emploi et la prévention du chômage est souligné par de nombreuses études. En effet, le taux de chômage des salariés les moins qualifiés est toujours plus élevé et les jeunes les moins diplômés connaissent une insertion dans l'emploi plus lente (Epiphane et al. 2019). La Figure 11 montre que durant la crise, le niveau de diplôme a tenu une place importante dans l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi. Dans un contexte où une minorité des individus en recherche d'emploi en mars 2020 est en emploi au printemps 2021 (34 %), 64 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont revenus en emploi contre seulement 28 % des individus avec un diplôme de niveau Baccalauréat ou inférieur. Les proportions s'inversent lorsque l'on observe les demandeurs d'emploi qui n'ont pas travaillé entre mars 2020 et le printemps 2021 : 60 % des diplômés de niveau Bac ou moins ont connu cette situation contre seulement 24 % des diplômés du supérieur.

Or les mêmes calculs appliqués à la génération 1998, observée entre mars 2007 et mai 2008 débouchent sur des écarts beaucoup plus ténus puisque 35 % des diplômés du supérieur revenaient

en emploi contre 31 % des diplômés du secondaire ou en deçà. Et on observe des proportions comparables autour de 62 % pour celles et ceux qui n'ont jamais travaillé sur la période de 14 mois observée¹³.

Nonobstant, les diplômés du supérieur déclarent plus souvent que la crise sanitaire a été à l'origine d'un report ou d'une annulation de promesse d'embauche (29 % d'entre eux contre 12 % des diplômés de niveau bac ou moins) même s'ils ont eu plus de facilité à en retrouver un (Figure 12).

Figure 11 : Taux d'emploi au printemps 2021 et proportion sans emploi durant la crise sanitaire selon le niveau de diplôme parmi les personnes en recherche d'emploi en mars 2020 (en %)

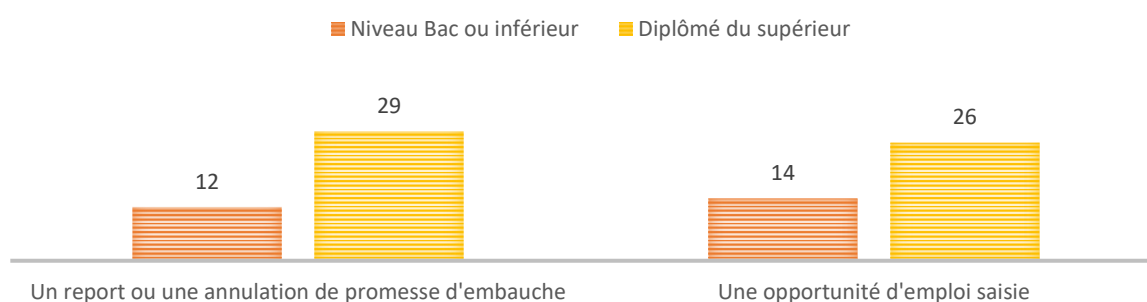


Lecture : 60 % des individus en recherche d'emploi en mars 2020 diplômés de niveau bac ou inférieur n'ont pas travaillé entre mars 2020 et le printemps 2021. 28 % d'entre eux sont en emploi au printemps 2021.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 en recherche d'emploi en mars 2020, N=252.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Figure 12 : Frein ou levier pour l'emploi en lien avec la crise sanitaire selon le niveau de diplôme parmi les personnes en recherche d'emploi en mars 2020 (en%)



Lecture : 12 % des individus en recherche d'emploi en mars 2020, diplômés de niveau bac ou inférieur, déclarent que la crise sanitaire a été à l'origine d'un report ou annulation d'une promesse d'embauche

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 en recherche d'emploi en mars 2020, N=252.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

¹³ C'est la seule cohorte où l'on dispose d'un recul d'expérience suffisamment long (même s'il est un peu plus bref qu'ici) pour effectuer de telles mesures. Certes, cette cohorte se distingue par l'embellie économique dont ont bénéficié les jeunes entrants sur le marché du travail à la fin des années 90. Les résultats reflètent un effacement du rôle du diplôme avec l'expérience dans cette cohorte alors que le diplôme semble recouvrer de l'importance dès le retour de tensions sur le marché du travail comme ici pendant la crise sanitaire.

2.4 Quels antécédents pour ceux qui ont su saisir des opportunités pendant la crise ?

L'enquête permet de mettre en lumière un impact direct de la crise sur le fait que des opportunités d'emploi ont été manquées et des projets de création abandonnés. Mais il apparaît qu'elle a offert également des possibilités de rebond et de reprise d'emploi.

Considérant l'ensemble de la cohorte, 6 % des individus ont fait l'expérience d'une annulation ou d'un report d'une promesse d'embauche et 4,2 % ont abandonné un projet de création d'entreprise depuis le début de la crise sanitaire (items de la figure 10). Mais parallèlement, la période a pu permettre à certains actifs de rebondir, soit en démarrant un projet de création d'activité en tant qu'indépendant soit en saisissant une opportunité d'emploi.

Parmi ceux dont la crise est à l'origine d'un projet de création d'activité à leur compte, soit un peu moins de 7,6 % de la cohorte, les personnes sorties sans diplôme du système éducatif sont sur-représentées puisqu'elles forment un quart de ces créateurs en herbe. Ceux qui recherchaient un emploi en mars 2020 sont aussi légèrement sur-représentés en leur sein comme le sont les salariés en contrat temporaire et les non-salariés constituant respectivement 16 et 20 % de ce public. Comme on pouvait s'y attendre, **ces projets de création d'entreprise ont concerné un quart des individus dont le départ de leur emploi (celui occupé au 1^{er} mars 2020) est lié à la crise sanitaire.**

Enfin, notons que ces projets d'installation se retrouvent davantage chez des personnes dont le parcours d'activité jusqu'au seuil de la crise a été marqué par des séquences récurrentes ou persistantes de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études (un quart d'entre eux s'engagent dans un tel projet), soit trois fois plus en proportion que dans l'ensemble de la cohorte interrogée.

Au total, l'engagement dans une création d'entreprise pendant la crise semble faire plutôt écho à des difficultés de longue date sur le marché du travail et ne s'apparenterait pas à une conséquence fortuite d'une mauvaise passe traversée du fait de la crise sanitaire.

Un peu plus du quart des personnes interrogées, sans compter celles restées chez le même employeur¹⁴, ont saisi une opportunité d'emploi. Près de 35 % de ceux qui recherchaient un emploi en ont profité. Et parmi les actifs occupés, ce sont les non-salariés (48 %) et les salariés en contrat aidé (47 %) qui se sont davantage emparés de ces opportunités, de même que les personnes en emploi qui ont quitté leur entreprise pour un motif en lien avec la crise (40 %).

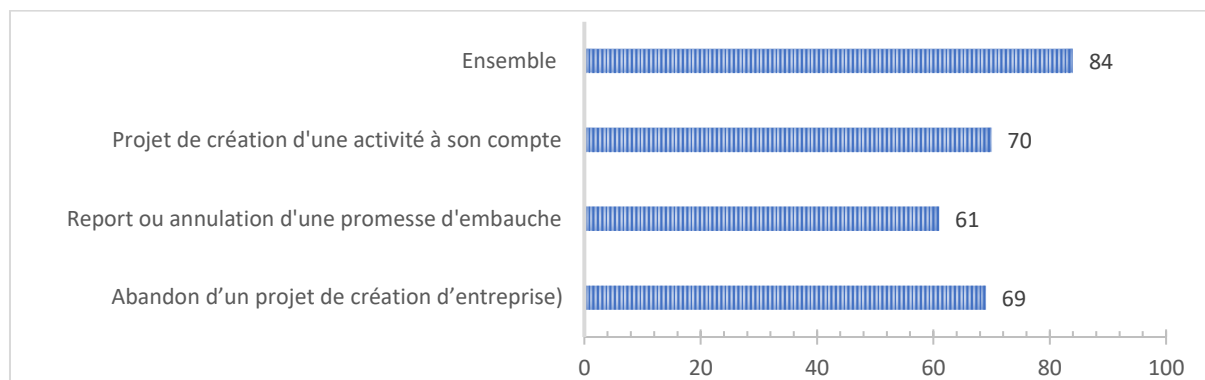
Au regard des conséquences de ces expériences sur la situation occupée en 2021 (Figure 13), on voit qu'une promesse d'embauche manquée réduit de plus de 20 points la chance de se retrouver en emploi par rapport aux autres. Il est probable que l'entrée dans le confinement ait été vécue plus durement par ces personnes sans compter que les incertitudes économiques liées aux annonces de nouvelles vagues de contagions dès l'été n'ont pas permis à nombre d'activités économiques de se projeter sur le moyen-terme en embauchant à nouveau à partir de l'automne-hiver 2020.

En revanche, les situations sont comparables pour ceux qui ont abandonné un projet de création d'entreprise ou au contraire en ont démarré un, signe que ce type de projet prend un certain temps pour aboutir et que ses chances de succès, quel que soit le contexte, restent incertaines.

¹⁴ La question n'a pas été posée à ceux restés chez le même employeur de mars 2020 à l'enquête si bien que le champ est restreint ici à ceux qui ont changé d'emploi après le 1^{er} mars 2020 auxquels s'ajoutent ceux qui étaient au chômage, en reprise d'études ou inactifs à l'orée de la crise mais qui ont eu une expérience de travail entre mars 2020 et avril-mai 2021 (N=886).

Au public interrogé qui a profité d'une opportunité d'emploi, leurs bénéficiaires semblent augmenter significativement leur chance d'être en emploi au printemps 2021 puisque 81 % sont dans ce cas contre 63 % des non bénéficiaires. Ce résultat suggère que les opportunités d'emploi saisies n'avaient pas seulement un caractère ponctuel et transitoire, forme de palliatif compte tenu du contexte, mais pour partie s'inscrivent dans la durée.

Figure 13 : Part en emploi en 2021 selon les conséquences de la crise en matière d'emploi (en %)



Lecture : 61 % des individus qui ont subi un report ou une annulation d'une promesse d'embauche sont en emploi en 2021 contre 84 % des individus de la cohorte.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, N=4 882.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Enfin, pour clore cette section, on peut s'interroger sur les liens éventuels entre des opportunités manquées ou des projets de création d'entreprise avortés et la saisie d'autres possibilités en matière d'emploi ou de création. En d'autres termes, les perdants et les gagnants sont-ils en partie les mêmes ? Parmi les personnes qui ont subi une annulation ou un report d'embauche, 19 % se sont engagés dans un projet de création d'entreprise (moins de 8 % dans l'ensemble de la cohorte).

Si la focalisation porte sur le champ restreint de ceux qui ont changé d'emploi après le 1er mars 2020 ou des personnes en dehors de l'emploi en mars 2020 mais qui ont travaillé par la suite dans l'intervalle jusqu'à l'enquête¹⁵, 36 % de ces « perdants », dont la promesse d'embauche s'est évanouie, ont rebondi puisqu'ils ont pu profiter d'une opportunité d'emploi. Au contraire, ceux qui ont abandonné un projet de création d'activité y sont légèrement sous-représentés.

En parallèle, on observe aussi pour d'autres un cumul de conséquences négatives puisque 16 % de ceux qui ont raté une embauche à cause de la crise abandonnent aussi un projet de création d'activité en tant qu'indépendant (événement qui ne concerne que 4,2 % de la cohorte, rappelons-le) et 22 % de ceux qui abandonnent un projet de création subissent un report ou une annulation d'une promesse d'embauche, laquelle ne concerne que 6 % des individus de la cohorte.

Au total, le report ou l'annulation d'une promesse d'embauche à partir de mars 2020 semble avoir entraîné des conséquences négatives durables sur l'employabilité dans l'année qui suit, pour une partie des individus et davantage que pour ceux qui se sont lancés dans un projet de création d'activité ou ont dû y sursoir. D'autre part, ces expériences négatives ou positives ne sont pas alternatives et nombre d'individus barrés de l'accès à l'emploi qui leur était promis ont pu rebondir en saisissant une autre opportunité de contrat de travail ou en initiant la création d'une activité en tant qu'indépendant.

¹⁵ Champ spécifique sur lequel était posé la question sur la saisie d'une opportunité d'emploi.

2.5 Quels effets de la crise sanitaire pour les personnes qui étaient à leur compte début mars 2020 ?

Après avoir étudié l'impact de la crise sanitaire sur les individus en emploi salarié au début du premier confinement au 1er mars 2020, cette partie s'intéresse aux individus à leur compte¹⁶ à cette date (431 individus dont 154 auto-entrepreneurs parmi les répondants).

En effet, selon le code de la sécurité sociale, les indépendants se distinguent des salariés, notamment par leur absence de contrat de travail et de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre¹⁷. Cette population est également spécifique du point de vue de la crise sanitaire car les pertes de revenus, début 2021, ont été perçues comme plus fréquentes et notamment de montants plus importants parmi les plus vulnérables : les ménages aux revenus modestes, les jeunes et les indépendants (Clerc et al., 2021).

Une étude menée conjointement par Union indépendants et Odoxa en février 2021 auprès de 2 119 indépendants souligne l'impact de la Covid-19 sur leur activité¹⁸. Ainsi, 55 % des interrogés affirment que la crise sanitaire a beaucoup affecté leur activité. La moitié d'entre eux a demandé et reçu une aide publique et 58 % ont salué la mise en place des aides du gouvernement. Les indépendants interrogés ont bénéficié du fonds de solidarité (46 %) et/ou d'un report d'échéance des charges (16 %) et/ou du prêt garanti par l'État (9 %). Les aides locales sont en revanche restées plus discrètes et alors que les collectivités territoriales avaient mobilisé des fonds, 47 % des interrogés ont jugé insuffisant leur soutien. Enfin, seulement 32 % des participants ont été satisfaits du support des banques.

De plus, les dispositifs d'aide mis en place pour faire face aux difficultés économiques diffèrent de celles des salariés. Par exemple, alors que les salariés ont pu être placés en chômage partiel, les indépendants ont pu bénéficier d'aides spécifiques telles qu'une indemnisation du fonds de solidarité, le report de paiement d'échéances fiscales et/ou sociales, une réduction cotisations sociales ou encore le rééchelonnement crédits d'impôts.¹⁹

Dans l'enquête « Génération Covid et après ? », parmi le champ des individus dont l'activité d'indépendant est l'activité principale, on observe moins de perte ou de changement d'emploi chez les indépendants durant la crise sanitaire : 92 % ont gardé le même emploi entre mars 2020 et la date de l'enquête (mai-juin 2021) - cas de 81 % des salariés. Notons que les indépendants dans notre enquête ont une ancienneté dans cette activité de 53 mois en moyenne, équivalente à celle des salariés au 1er mars 2020. Cette ancienneté moyenne importante semble ainsi les rendre moins vulnérables à une crise économique que les indépendants dont l'activité serait plus récente. Les indépendants en mars 2020 sont ainsi quasiment tous (99 %) en emploi à la date de l'enquête contre 93 % des salariés en mars 2020. Il semble ainsi que les indépendants interrogés dans notre enquête aient largement réussi à conserver leur emploi malgré la crise sanitaire. L'importance des aides dont ils ont bénéficié a sans doute contribué à cette résilience.

Ce maintien à l'horizon de 2021 grâce, par exemple, à des reports de paiements ne présage pas du fait que ces facilités seront en mesure de garantir la préservation de leur situation professionnelle à plus

¹⁶ Les individus considérés comme à leur compte sont ceux déclarant leur activité d'indépendant comme celle qui les occupe le plus de temps dans la semaine (ils peuvent pour certains avoir un emploi salarié par ailleurs).

¹⁷ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1748>

¹⁸ <https://www.union-independants.fr/blog/articles/limpact-de-la-covid-19-sur-lactivite-des-travailleurs-independants>

¹⁹ <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/reponses-gouvernement-difficultes-independants#>

long terme, lorsque les aides spécifiques au Covid-19 s'arrêteront et qu'il faudra régler les versements reportés. Comme pour les salariés, les indépendants ont été mis plus ou moins en difficulté par la crise sanitaire selon leur secteur d'activité (Chausse et al., 2021). Durant le premier confinement, Duc et Souquet (2020) affirment ainsi qu'un tiers des sociétés ont fermé pour une durée moyenne de 57 jours, le plus souvent à la suite de restrictions administratives d'accueil du public (65 %), mais aussi pour des questions d'approvisionnement (8 %) ou de débouchés (7 %). Cette étude montre également que cette suspension d'activité a touché en priorité les activités les plus étroitement en contact avec le public : la restauration, l'hébergement, les services à la personne ou les activités culturelles et récréatives, mais aussi les transports aériens. L'ampleur de la reprise de l'activité pour les indépendants de ces secteurs est certainement déterminante pour la sauvegarde de leur emploi.

Malgré une stabilité d'emploi plus importante chez les indépendants que chez les salariés, un indice de la perte de revenus évoquée dans d'autres études se reflète ici dans la part de ceux qui déclarent une interruption d'activité durant la crise sanitaire (42% contre 23% des salariés). Entre mars 2020 et juin 2021, les indépendants ont par ailleurs déclaré moins souvent d'arrêts maladies (9 % contre 26 % des salariés). Leur revenu dépendant pour la plupart directement des recettes de leur activité, et non d'un salaire stable comme les salariés, et les trois jours de carences²⁰ (hors arrêt maladie pour raison de Covid-19) expliquent sans doute ce constat.

Durant la crise sanitaire, 11 % des indépendants ont déclaré avoir suivi une formation d'au moins deux semaines, soit autant que les salariés. En effet, ils ont pu profiter de la baisse de leur activité pour se former, ce qu'ils n'avaient pas forcément le temps de faire d'habitude comme le déclare une responsable de PME citée par Romani (2021, p. 69) dans son étude sur l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation : « *cette période de pandémie a été une occasion de sortir des rythmes habituels, étant donné la fermeture des magasins de sport, et d'avoir du temps à consacrer à la gestion des compétences...* » permettant de rattraper le retard qu'elle estime avoir pris dans la formation de ses collaborateurs.

Des écarts entre les auto-entrepreneurs et les autres indépendants :

Les constats précédents varient selon le statut de l'emploi d'indépendant, entre les auto-entrepreneurs et les autres indépendants. En effet, depuis 2009, et sous certaines limites de chiffre d'affaires, un entrepreneur individuel peut opter pour le statut de micro-entrepreneur pour des activités commerciales, artisanales ou libérales, à titre principal ou complémentaire. Cela leur permet notamment de bénéficier d'une exonération ou d'une franchise de TVA et de formalités de création d'entreprise allégées. Fin 2019, les auto-entrepreneurs représentaient près d'un indépendant sur deux (47,6 %) parmi les inscrits à l'Urssaf (ACOSS, 2020).

Les micro-entrepreneurs sont une population spécifique en termes de métiers et de secteurs (Salembier et Théron 2020, Le Boëtte 2019). Ils se substituent peu à peu aux autres indépendants dans de nombreux secteurs, voire les supplantent, là où l'activité nécessite peu d'immobilisation en capital comme par exemple la livraison à domicile (plateformes ..), le commerce de détail hors magasin, les services personnels divers comme la réparation de biens ou l'entretien corporel, les activités de santé non réglementées, certaines activités spécialisées (design, traduction, ...), l'enseignement, les arts, spectacles et activités récréatives, etc.. En revanche, ils sont quasiment ou totalement absents dans

²⁰ https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres/arret-maladie-artisans-commerçants#text_124975

les secteurs nécessitant des frais d'installation importants ou une qualification professionnelle (pharmacie, chauffeurs de taxi, métiers de bouche) ou dans les professions réglementées n'ouvrant pas droit à ce statut (médecins, dentistes, professions paramédicales, sages-femmes, professions juridiques).

Les auto-entrepreneurs diffèrent des autres indépendants sur d'autres aspects au vu des statistiques de l'Insee (Insee, 2020). Les femmes sont surreprésentées parmi les auto-entrepreneurs comparativement à leur place parmi les autres statuts d'indépendant (42 % contre 35 % pour les autres). Les auto-entrepreneurs ont un revenu moyen nettement plus faible que celui des autres indépendants (470€ contre 3 580€) et beaucoup plus homogène. Ils connaissent également une forte pluriactivité (3 auto-entrepreneurs sur 10 contre 1 sur 10 parmi les autres indépendants). Pour les auto-entrepreneurs, c'est souvent l'activité salariée qui leur permet de vivre tout en étant parfois sans rapport avec celle exercée comme indépendant. C'est également un statut éphémère puisque seulement 36 % des auto-entrepreneurs ayant démarré une activité en 2010 l'étaient toujours en 2015 alors que 8 % sont devenus indépendants hors auto-entrepreneuriat et 56 % salariés ou au chômage (Bertrand *et al.*, 2020). Ce statut regroupe une très forte diversité de situations et donc une diversité de profils (travailleurs de plateformes, etc.) et des conditions de travail précaires (Abdelnour, 2014).

Ces résultats issus de la littérature sont confirmés dans notre enquête. Ainsi, ils travaillent moins d'heures par semaine : 14 % moins de 20h et 33 % de 20 à 35h contre respectivement 2 % et 12 % des autres indépendants. Leur ancienneté moyenne dans l'activité est également plus faible : 40 mois en moyenne contre 61 mois pour les autres indépendants. En mars 2020, les individus qui ont le statut d'auto-entrepreneur pour leur activité principale (celle qui les occupe la majorité du temps) déclarent plus souvent que les autres indépendants avoir une activité salariée en parallèle (12 % contre 4 %). A noter que les auto-entrepreneurs en mars 2020 sont plus souvent sans aucune qualification en formation initiale que les autres indépendants (27 % contre 16 % des autres indépendants et 13 % des salariés) mais comptent en revanche autant de diplômés du supérieur long (18 %) en leur sein.

En termes d'impact de la crise sanitaire, les auto-entrepreneurs ont été plus affectés que les autres indépendants. En effet, ils ont plus souvent quitté l'emploi qu'ils occupaient en mars 2020 mais moins souvent que les salariés (Tableau 3). Au total, ils sont les plus concernés par un départ de l'emploi lié à la crise sanitaire : environ 6 départs sur 10. Ce résultat est lié au nombre élevé d'auto-entrepreneurs qui déclarent que leur activité s'est interrompue au cours de la période de crise sanitaire.

De même, parmi ceux demeurés dans la même activité entre le 1er mars 2020 et le printemps 2021, les auto-entrepreneurs sont les plus nombreux à déclarer une baisse de leur volume de travail et dans le même temps à déclarer une intensification de leur travail. Ces deux résultats opposés dépendent des métiers et des secteurs dans lesquels ils exercent leur activité. Par exemple, comme sur l'ensemble des individus en emploi, les auto-entrepreneurs dans les domaines culturels et artistiques déclarent des baisses d'activités, à l'inverse de ceux exerçant une activité en lien avec la santé humaine et l'action sociale dont le volume de travail augmente souvent pendant la crise sanitaire. En outre, les auto-entrepreneurs ont su rebondir puisqu'ils sont autant en emploi que les autres indépendants à la date de l'enquête, au printemps 2021.

Durant la crise sanitaire, les auto-entrepreneurs sont moins nombreux que les autres indépendants, et nettement moins que les salariés, à avoir été en arrêt maladie. De plus, l'absence de différence évoquée précédemment entre les indépendants et les salariés en mars 2020, concernant le suivi d'une formation d'au moins deux semaines durant la crise sanitaire, s'avère en fait masquée par des

disparités au sein des indépendants. En effet, les auto-entrepreneurs, plus concernés que les autres par des interruptions et une baisse de leur activité, semblent avoir moins tiré profit de ces périodes pour se former et acquérir de nouvelles compétences (Tableau 3). Cela s'explique sans doute par leur revenu moyen plus faible (évoqué précédemment) en comparaison des autres indépendants impliquant ainsi un manque de ressources pour financer une formation.

Tableau 3 : Impacts de la crise sanitaire selon l'emploi occupé au 1er mars 2020 (en %)

Situation au 1 mars 2020 → Pendant la crise sanitaire...	Auto-entrepreneur	Autres indépendant	Salarié
Départ de l'emploi de mars 2020	11	6	19
<i>Départ lié à la crise sanitaire</i>	7	2	5
Interruption de l'activité	53	35	23
Arrêt maladie	5	11	26
Une baisse du travail (a)	47	31	40
Une intensification du travail (a)	32	24	26
Formation d'au moins deux semaines	7	14	10
En activité au printemps 2021	99	99	93

Lecture : 11 % des auto-entrepreneurs ont quitté leur emploi entre début mars 2020 et l'enquête.

Champ : Individus en emploi en mars 2020 (Auto-entrepreneurs N=154 ; autres indépendants N=277 ; salariés N=4011)

(a) : Individus dans le même emploi entre le 1^{er} mars 2020 et l'enquête en 2021 (Auto-entrepreneurs N=135 ; autres indépendants N=263 ; salariés N=3420).

Source : enquête Génération - Covid et après ?

3. Impact de la crise sanitaire sur le travail

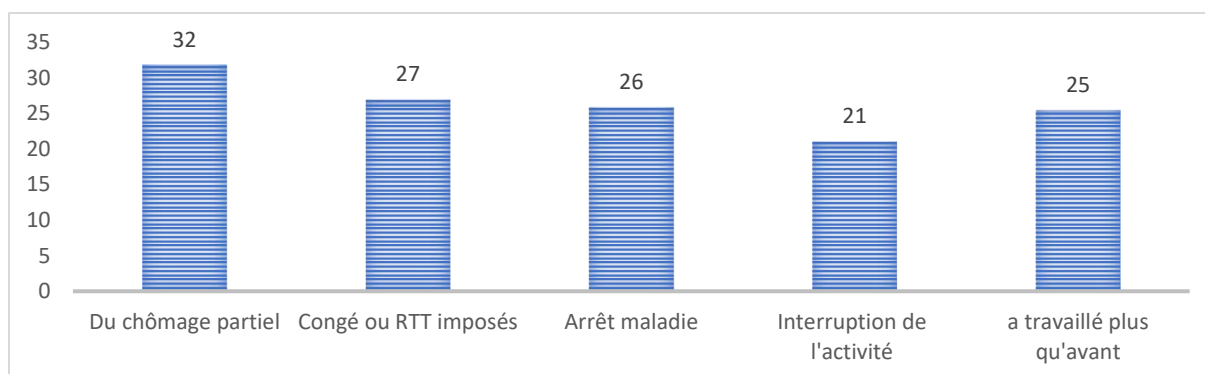
3.1 Des modifications des conditions de travail variables selon les catégories de salariés et les secteurs d'activité

Entre ralentissement de l'activité et rythmes de travail plus intenses

Le recours des entreprises à l'activité partielle a permis d'amortir les conséquences de l'effondrement de l'activité provoqué par les restrictions de déplacement adoptées pour lutter contre la crise sanitaire. La Dares a compté 8,4 millions de salariés concernés par l'activité partielle durant le mois d'avril 2020 appartenant à près de 1,2 million d'établissements (Otte, 2020). La France a ainsi enregistré une perte d'activité de 30 % en avril 2020 (Unedic, 2022). Au niveau mondial, le constat est similaire. Le Bureau International du Travail note une baisse du nombre total d'heures travaillées de 8,8 % dont la moitié serait causée par des réductions du nombre d'heures travaillées dans les emplois conservés (Mofakhami, 2021).

Les salariés restés dans leurs entreprises entre mars 2020 et le printemps 2021 sont nombreux à déclarer une réduction d'activité professionnelle sur la période. Presque 32 % déclarent avoir connu du chômage partiel - un taux quasi équivalent au 33% mesuré à l'échelle de l'ensemble des personnes en emploi juste avant le confinement et interrogés en mai (Givord et Silhol, 2020) - 27 % des congés ou RTT imposés. L'activité s'est arrêtée, a été interrompue pour deux salariés sur cinq (qu'ils aient été placés en chômage partiel ou non...) et plus d'un quart ont été en arrêt maladie, soit plus qu'en période normale, surtout que dans les tranches d'âges de notre cohorte, l'absentéisme est plus faible qu'en moyenne dans la population active (Inan, 2013) (Figure 14).

Figure 14 : Part de salariés durant la crise sanitaire qui a connu un changement majeur dans son travail (%)



Lecture : 32 % des salariés restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021 déclarent avoir connu du chômage partiel.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en 2020 et restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021, N=3 420.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Le chômage partiel, les arrêts maladie et les interruptions de l'activité concernent moins souvent les cadres que les autres catégories de salariés. Seulement un quart d'entre eux déclarent du chômage partiel sur la période contre plus d'un tiers des professions intermédiaires, employés et ouvriers. Cette sous-exposition à l'activité partielle des cadres semble ici conforme à ce qu'on observe pour l'ensemble de la population active où les ouvriers ont été de loin les plus exposés à du chômage partiel ou technique à l'occasion du premier confinement (environ 53 %) selon Givord et Silhol op.cit.

Toujours parmi les cadres, 17 % mentionnent un arrêt maladie sur la période et 11 % déclarent une interruption de l'activité de l'entreprise contre de 22 à 27 % des professions intermédiaires, employés et ouvriers pour la dernière. **A l'inverse, les cadres déclarent plus souvent et les employés moins souvent des congés ou RTT imposés.** C'est le cas de 32 % des premiers et de 20 % des seconds (Tableau 4 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon la catégorie professionnelle (%)).

Si l'on identifie ainsi les manifestations d'une baisse de l'activité des salariés, à l'opposé, **un quart des salariés précisent avoir travaillé plus qu'avant. Cette « intensification du travail » touche plus massivement les cadres (36 % d'entre eux) que les ouvriers (14 %) (Tableau 4 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon la catégorie professionnelle (%)).**

Tableau 4 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon la catégorie professionnelle (%)

Depuis mars 2020, le salarié a connu :	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier
Du chômage partiel	25	34	32	39
Des congés ou RTT Imposés	32	30	20	25
Un arrêt maladie	17	29	30	27
Une interruption d'activité	11	22	25	27
A travaillé plus qu'avant	36	25	24	14

Lecture : 25% des cadres restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021 déclarent avoir connu du chômage partiel et 39 % parmi les ouvriers.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en 2020 et restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021, N=3 420.

Une approche selon le niveau de diplôme apporte des résultats cohérents (Tableau 5) : **les diplômés du supérieur et en particulier du supérieur long ont plus été exposés à la prise de congés obligatoires et sont les plus nombreux, en proportion, à déclarer avoir travaillé plus qu'auparavant** durant la période. En revanche, par rapport aux actifs sans diplôme et sortants au plus avec le bac, ils ont été moins confrontés à du chômage partiel ou une interruption d'activité.

Ces inégalités vis-à-vis du rythme de travail et des conséquences de la crise entre catégories de travailleurs selon leurs qualifications se superposent à des inégalités entre secteurs d'activité.

Tableau 5 : Part des salariés qui a connu, durant la crise sanitaire, un changement majeur dans son travail selon le niveau de formation initiale (%)

Depuis mars 2020, le salarié a connu :	Non diplômés	Secondaire	Supérieur court	Supérieur long
Du chômage partiel	36	38	26	23
Des congés ou RTT Imposés	20	25	29	33
Un arrêt maladie	20	30	28	18
Une interruption d'activité	31	26	16	10
A travaillé plus qu'avant	17	21	29	37

Lecture : 36% des non diplômés restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021 déclarent avoir connu du chômage partiel, seulement 23 % parmi les diplômés du supérieur long.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en 2020 et restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021, N=3 420.

On sait que les salariés en activité partielle sont massivement issus des secteurs les plus touchés par les restrictions liées aux confinements. Ainsi, pendant le confinement du printemps 2020, ce sont 81 % des salariés du secteur de l'hébergement-restauration, 65 % des autres activités de services, 54 % des salariés de la fabrication de matériels de transport, 44 % dans le secteur du commerce et de la réparation automobile qui ont été mis en chômage partiel et à l'inverse seulement 13 % des salariés des activités financières et d'assurance (Unédic, 2022, p. 19).

Même si on se place sur une période plus étendue ici (mars 2020 à mai 2021) et sur le champ de jeunes actifs, on retrouve des variations importantes entre secteurs qui reflètent aussi ces volumes de personnel concerné (Tableau 6). **Dans l'Hébergement et restauration, ce sont 73 % des salariés, 51% des salariés du Commerce-réparation automobile et 61% des salariés des Autres activités de service qui ont été confrontés à du chômage partiel.** En revanche les agents de l'administration ont été préservés de l'utilisation de ces mesures à leur encontre.

Les salariés des premiers secteurs cités ci-dessus ont aussi plus souvent connu que d'autres une interruption d'activité (60 % des salariés du secteur *Hébergement et restauration*, 43% des salariés des *Autres activités de service*) mais aussi 36 % des salariés de *la construction*. Les salariés du secteur *Santé humaine et action sociale*, dont l'activité a été sous pression pendant la crise sanitaire, mentionnent quant à eux plus souvent avoir travaillé plus qu'avant (38 % d'entre eux) et ont davantage été exposés à des arrêts maladie sur la période (36 % d'entre eux) (Tableau 6). Notons que **le secteur de la formation et de l'enseignement est celui qui a enregistré la plus forte proportion de salariés déclarant avoir travaillé davantage qu'avant la crise (46 %)**, en lien sans doute avec l'important travail de création de nouveaux supports d'apprentissages utilisables *via* des interfaces numériques à distance entre élèves et enseignants.

Les congés ou RTT imposés ont concerné environ un tiers des salariés dans la plupart des secteurs excepté dans l'enseignement, la santé et le social dont nombre d'emplois relèvent du secteur public.

Tableau 6 : Part de salariés durant la crise sanitaire qui a connu un changement majeur dans son travail selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)

Secteurs d'activité de l'entreprise de 03/2020	Du chômage partiel	Des congés ou RTT imposés	Un arrêt maladie	Une interruption d'activité	A travaillé plus qu'avant
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	38	34	27	16	22
Construction	45	35	20	36	15
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	51	30	28	25	22
Transports et entreposage	36	32	30	10	21
Hébergement et restauration	73	35	21	60	4
Information et communication	30	34	20	6	27
Activités financières et d'assurance et activité immobilière	23	39	23	7	21
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de service administratif	38	33	19	15	25
Administration publique	6	25	28	24	26
Enseignement	10	12	18	21	46
Santé humaine et action sociale	15 *	13	36	14	38
Autres activités de services	61	26	19	43	15
<i>Ensemble des salariés qui n'ont pas quitté leur entreprise</i>	32	27	26	21	25

Lecture * : 15 % des salariés du secteur « Santé humaine et action sociale » restés chez le même employeur entre mars 2020 et le printemps 2021 déclarent avoir connu du chômage partiel.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010, salariés en 2020 et restés dans la même entreprise entre mars 2020 et le printemps 2021, N=3 420.

Le secteur de l'agriculture est écarté faute d'effectif suffisant (n=29).

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Comment ces différents événements se combinent-ils entre eux et avec l'expérience du télétravail imposé ?

Si l'on considère l'ensemble des salariés en mars 2020, qu'ils aient ou non changé d'employeur ou de situation vis-à-vis du marché du travail par la suite, ceux ayant fait l'expérience du chômage partiel ont beaucoup plus été confrontés à des congés ou RTT imposés (40%) et à des interruptions de leur activité (40 %). En revanche, ils ont subi moins de télétravail imposé que l'ensemble de la cohorte (34 vs 40 %).

Le télétravail imposé a plutôt été utilisé de manière cumulative avec le recours aux congés ou RTT imposés puisque plus de la moitié des personnes dans cette dernière situation ont connu du télétravail sur la période. En revanche, télétravail imposé et interruption d'activité semblent avoir constitué des conséquences alternatives des confinements liés à la crise sanitaire (on y reviendra plus loin, dans la section 3.4). Enfin, notons que les congés ou RTT imposés ne semblent pas avoir protéger des arrêts maladie (29 % des bénéficiaires des premiers ayant aussi posé des arrêts de travail contre 26 % en moyenne) lesquels ont été un peu plus fréquents parmi ceux confrontés à des interruptions de leur activité.

Au total, il semble qu'au moins deux stratégies alternatives de réponse des entreprises soient esquissées par ces résultats : le chômage partiel et des fermetures temporaires d'entreprises

conduisant à des interruptions d'activités en encourageant en parallèle les salariés à prendre des congés – dont on perçoit l'ironie du point de vue des salariés dans les périodes de confinement les plus restrictives. De l'autre, pour les entreprises dont une partie des métiers pouvaient s'exercer à distance, le recours massif au télétravail imposé accompagné le cas échéant de la prise obligatoire de jours de congé.

3.2 Quels déterminants les plus discriminants d'une mobilité externe, d'une interruption d'activité ou d'un épisode de chômage partiel ?

Il s'agit ici d'identifier les déterminants les plus significatifs d'une discontinuité d'emploi encourue sur la période qu'elle concerne un départ de l'employeur, celui correspondant à l'emploi occupé en mars 2020, un épisode de chômage partiel ou une interruption d'emploi.

On utilise une méthode pas à pas pour relever parmi le « set » de variables soumis à l'analyse, les dimensions qui ressortent en premier, et dont l'impact est le plus important et significatif, jusqu'à la limite de la significativité, la méthode (stepwise) arrêtant d'enrichir le modèle dès lors que le seuil de significativité de 5 % de marge d'erreur est dépassé avec l'introduction d'une nouvelle variable. Ce faisant, l'idée est de nous permettre de statuer sur l'importance respective de facteurs qui renvoient à la situation de l'individu en matière de contrat de travail, de diplôme, d'ancienneté etc. et de facteurs qui renvoient à des caractéristiques plus contextuelles comme la localisation de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Le jeu de variables en entrée comprend la liste de modalités dichotomiques suivantes, qui sauf mention contraire, portent sur la situation au 1^{er} mars 2020 : {le sexe, le niveau de diplôme en 2010, être en couple, avoir des enfants, avoir un problème de santé grave et durable ou un handicap, l'ancienneté (moins de 3 ans, de 3 à 7 ans, 7 ans et plus), le type de contrat de travail (CDI, CDD, Fonction publique, intérim, contrat aidé, intermittent ou saisonnier), le niveau de qualification (cadre, profession intermédiaire, ouvrier, employé), la taille de l'entreprise (moins de 20, de 20 à 199, 200 et plus), l'expérience d'une mobilité entre 2017 et 2020, le nombre de séquences d'emploi et le nombre de mois de chômage jusqu'en 2017, travailler à temps partiel, la localisation de l'employeur (ville-centre, banlieue, ville isolée, commune rurale, étranger ou COM), le secteur d'activité en dix modalités, une variable continue de correspondance entre la formation initiale et l'emploi pour la situation occupée à la 3^{ème} vague d'interrogation à l'automne 2017.

Pour la probabilité de connaître une mobilité externe, ce sont d'abord les influences du type de contrat de travail et de l'expérience d'une mobilité depuis 2017 qui ressortent avant le secteur d'activité dont l'apport est néanmoins très significatif (Tableau 7). Une caractéristique de formation initiale n'arrive qu'en 10^{ème} position, des variables de localisation ou de taille de l'entreprise en 11^{ème} et 13^{ème} position.

Le secteur d'activité intervient plus activement dans la probabilité de connaître une interruption d'activité avec une situation occupée dans la construction, les autres services, le commerce, le transport et l'hôtellerie restauration qui la favorise au contraire du secteur de la finance et des assurances ou celui de l'agriculture et pêche synonymes de stabilité de la main d'œuvre (Tableau 8). La taille de l'entreprise intervient aussi avec des interruptions d'activité plus rares dans les grandes entreprises et plus fréquentes dans les petites. Le contrat de travail a aussi une incidence mais semble moins décisif que pour expliquer la mobilité externe. Enfin, hormis les diplômés du supérieur long dont cet attribut les maintient à l'écart d'une interruption d'activité et intervient fortement, être de niveau bac ou sans diplôme à l'opposé, accroît la probabilité de connaître une interruption d'activité (faisant écho aux résultats descriptifs plus haut). Toutefois, l'incidence du diplôme est plus faible que celle des

variables mentionnées ci-dessus. Élément inattendu par le poids de sa contribution (5^{ème} rang), être en couple joue significativement et négativement sur la probabilité de connaître une rupture d'activité tandis que les salariés à temps partiel sont un peu plus exposés que les autres. Il apparaît que les personnes en couple sont plus stables que les personnes vivant seules (29 % des premières ont changé d'entreprise contre 35 % des secondes), sont davantage en EDI (delta de 10 points de %) et travaillent en plus forte proportion dans des entreprises de plus de 200 salariés (+ 7 points de %). Ces éléments peuvent contribuer à comprendre pourquoi les personnes en couple sont plus épargnées que les autres par rapport au risque d'interruption d'activité.

Tableau 7 : Récapitulatifs sur les sélections Stepwise (Modèles logit binomiaux)

Etape	Chômage partiel			Interruption d'activité			Départ de l'employeur de mars 2020		
	Variable (a)	Khi-2 du score	Pr > khi-2	Variable	Khi-2 du score	Pr > khi-2	Variable	Khi-2 du score	Pr > khi-2
1	Fonction publique	211,4197	<.0001	Diplôme du supérieur long	75,4113	<.0001	CDD	168,9175	<.0001
2	Commerce, transport-logistique et HCR	98,4948	<.0001	Autres activités de service	64,9443	<.0001	Intérimaire	154,1281	<.0001
3	Autres activités de service	112,5846	<.0001	Entreprise de 200 salariés et +	40,7956	<.0001	Mobilité de 2017 à mars 2020	87,2953	<.0001
4	CDD	32,3464	<.0001	Commerce, transport-logistique et HCR	30,6465	<.0001	Agriculture-pêche	35,2955	<.0001
5	Activités spécialisées scientifiques et techniques et de soutien	29,6056	<.0001	En couple	26,4893	<.0001	Contrat aidé	23,4661	<.0001
6	Industrie manufacturière	43,8101	<.0001	Construction	20,6146	<.0001	Ancienneté entre 3 et 7 ans	19,2014	<.0001
7	Construction	64,2117	<.0001	Contrat aidé	20,9392	<.0001	Commerce, transport-logistique et HCR	11,8654	0,0006
8	Taille de moins de 20 salariés	24,4290	<.0001	Intérimaire	19,9122	<.0001	Activités spécialisées scientifiques et techniques et de soutien	12,6912	0,0004
9	Nombre d'emploi jusqu'en 2017	26,6300	<.0001	Taille de moins de 20 salariés	23,1137	<.0001	Secteur de l'information et de la communication	8,8423	0,0029
10	Secteur de l'information et de la communication	17,9129	<.0001	Finance-assurance	13,6463	0,0002	Sans diplôme	6,5059	0,0108
11	Intérimaire	16,2767	<.0001	Intermittent ou saisonnier	12,2294	0,0005	Ville isolée	4,8749	0,0273
12	Mobilité de 2017 à mars 2020	13,1273	0,0003	Ancienneté entre 3 et 7 ans	11,8002	0,0006	Industrie manufacturière	5,2581	0,0218

13	Localisation en banlieue	12,0617	0,0005	Bac	8,1021	0,0044	Entreprise de 200 salariés et +	4,0676	0,0437
14	Sans diplôme	12,1379	0,0005	Sans diplôme	11,9173	0,0006	Handicap	4,0132	0,0451
15	Cadre	14,6102	0,0001	Temps partiel	5,5317	0,0187			
16	Secteur immobilier	10,3881	0,0013	Agriculture-pêche	4,4259	0,0354			
17	Temps partiel	5,9481	0,0147						
18	Parent	5,6435	0,0175						
19	Ancienneté entre 3 et 7 ans	5,3396	0,0208						
20	Diplôme du supérieur long	4,1908	0,0406						

Lecture : la variable la plus discriminante pour la probabilité de connaître une période de chômage partiel est l'appartenance à la fonction publique. Coefficients tous significatifs au seuil de 5 % d'erreur.

L'individu de référence est un homme célibataire et sans enfant en CDI avec une ancienneté de moins de 3 ans, qui occupe une profession intermédiaire dans l'administration publique après un diplôme du supérieur court et vit en centre-ville.

(a) : Si non précisé, les variables portent sur la situation de 2020

Pondération normalisée appliquée.

Champ : Ensemble des salariés en mars 2020

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Enfin, au regard de la probabilité de connaître une séquence de chômage partiel, certaines modalités de secteur d'activité semblent peser de manière importante avant la taille de l'entreprise, le niveau de qualification de l'emploi ou l'ancienneté. Il apparaît que ce risque a été plus fort pour les actifs dont les parcours ont été jalonnés de mobilités donc avec des anciennetés mesurées. Quant aux parents, à partir du mois d'avril 2020, il était possible qu'ils soient bénéficiaires d'un placement en activité partielle pour garder leurs enfants (âgés de moins de 16 ans) ce qui peut expliquer leur plus grande propension au chômage partiel (Tableau 8).

Au total, il semble que pour la mobilité externe dont on a vu qu'elle mêle des causes hétérogènes, des licenciements aux démissions en passant par les ruptures conventionnelles, les fins de contrat etc., les variables individuelles comme le contrat de travail, la mobilité passée ou l'ancienneté restent déterminantes.

En revanche, pour les événements comme le chômage partiel ou une interruption d'activité qui sont des conséquences plus directement liées aux effets de la crise sanitaire, les dimensions contextuelles relatives à l'activité de l'entreprise, sa taille laquelle manifeste aussi sa capacité financière et sa latitude pour surmonter les restrictions d'activité imposées par la crise, mais aussi sa localisation semblent peser plus fortement et ce, indépendamment des profils socio-démographiques et parcours individuels des salariés. Notons que l'importance du secteur d'activité apparaît logique quand on sait que ces répercussions sur l'emploi des salariés, et en particulier le chômage partiel, ressortent d'une décision de l'employeur plus ou moins contraint d'y recourir selon le degré avec lequel les restrictions sanitaires ont pesé sur son activité.

D'une certaine manière, ces résultats suggèrent que les secteurs et entreprises particulièrement impactés par les restrictions liées aux périodes de confinement ont pris des dispositions participant à homogénéiser les situations individuelles des employés pour les inscrire dans des destins communs.

Tableau 8 : Odds-ratios issus de la sélection des variables du tableau 6 (Modèles logit binomiaux)

	Chômage partiel	Interruption d'activité	Départ de l'entreprise
Variable	Odd-ratio	Odd-ratio	Odd-ratio
Parent	1,242		
Être en couple		0,722	
Handicap			1,302
Ancienneté entre 3 et 7 ans	1,278	1,339	1,666
Fonction publique	0,185		
CDD	0,540		4,047
Intérimaire	0,354	2,485	5,65
Contrat aidé		3,975	3,743
Intermittent-saisonnier		3,070	
Agriculture-pêche		0,401	6,028
Finance-Assurances		0,306	
Industrie manufacturière	3,366		1,392
Construction	3,692	1,825	
Commerce, transport-logistique et HCR	4,742	1,593	1,681
Secteur de l'information et de la communication	2,503		2,06
Immobilier	2,575		
Activités spécialisées scientifiques et techniques et de soutien	3,510		1,738
Autres activités de service	8,335	2,658	
Cadre	0,752		
Sans diplôme	0,638	1,473	1,278
Diplômé du Bac		1,430	
Diplôme du supérieur long	0,766	0,556	
Entreprise de moins de 20 salariés	1,866	1,646	
Entreprise de 200 salariés ou plus		0,599	0,738
Mobilité de 2017 à mars 2020	1,629		2,414
Nombre d'emploi jusqu'en 2017	1,198		
Temps partiel	0,731	1,278	
Localisation en ville isolée (b)			1,47
Localisation en banlieue (b)	1,349		

Lecture : avoir des enfants accroît de 24 % le risque de chômage partiel par rapport à ceux qui n'en n'ont pas. Odds-ratios tous significatifs au seuil de 5% d'erreur.

(b) : il s'agit de la localisation de l'entreprise.

Champ : Ensemble des salariés en mars 2020

Source : enquête Génération - Covid et après ?

C'est en cela que l'on peut distinguer cette crise des précédentes au sens que sa spécificité a préservé le personnel et même accentué les besoins dans certaines activités et certains métiers (Telle-Lamberton, Bouscaren, 2020), notamment ceux de première nécessité. Au contraire, elle a fortement affecté les activités non essentielles ou jugées contre-productives dans la lutte contre la pandémie : le transport aérien, toutes les activités de culture et de spectacle, les activités liées au tourisme, à la

restauration... qui toutes induisent la circulation des personnes et leur concentration plus ou moins durable dans des espaces clos.

En ce sens, c'est le sort réservé au secteur, à l'activité exercée, qui a scellé les risques individuels de chômage partiel et d'interruption de l'emploi pendant les épisodes les plus aigus de restriction au détriment des attributs individuels qui, en « temps normal » et dans d'autres contextes de crise, interviennent de manière plus saillante dans la nature des répercussions professionnelles qui affectent chacun.

3.3 Le télétravail avant et pendant la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi et le travail

Le télétravail imposé, en particulier pour quatre cadres sur cinq

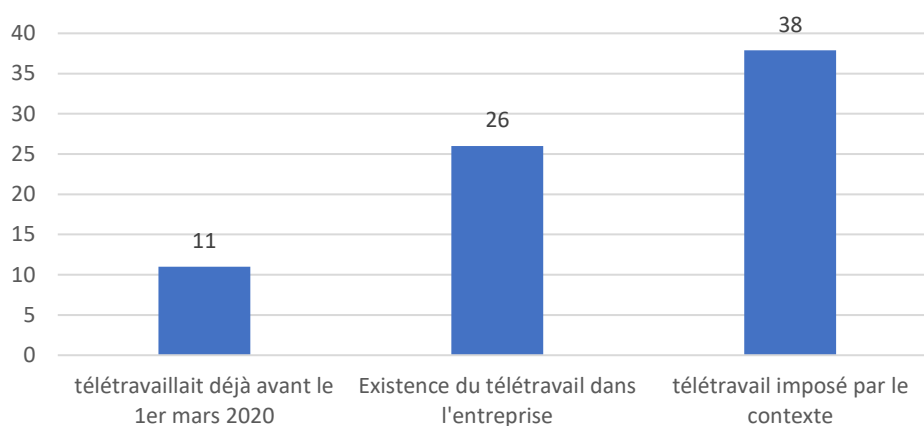
En exploitant les données d'une enquête réalisée en octobre 2020, Duc et Souquet (2020) observent que le télétravail a permis à 40 % des entreprises de rester en fonctionnement pendant le premier confinement. Elles décrivent ainsi un recours très important des sociétés au télétravail pour répondre aux problématiques, notamment de gestes barrières, imposées pendant la crise sanitaire. Si les entreprises ont dû faire face à un défi en matière d'organisation du travail, c'est aussi le cas des salariés. Le recours au télétravail ne concerne pas en effet de la même manière toutes les catégories de travailleurs. Selon Albouy et Legleye, (2020), 34 % des personnes en emploi ont télétravaillé pendant le premier confinement mais c'est le cas de 58 % des cadres contre seulement 20 % des employés et 2 % des ouvriers. Le télétravail a donc explosé au cours de cette crise sanitaire alors que seulement 7 % des salariés télétravaillaient en 2017 (Hallépée et Mauroux, 2019).

Les constats dressés pour notre cohorte y font écho : Près de 38 % des salariés ont connu du télétravail imposé entre mars 2020 et le printemps 2021. Seulement 11 % de ces salariés effectuaient eux-mêmes du télétravail avant mars 2020 bien que 26 % déclaraient par ailleurs faire partie d'organisations où le télétravail avait été mis en place sans en bénéficier eux-mêmes à titre individuel. Ainsi, **le télétravail imposé a représenté une expérience personnelle nouvelle du travail pour sept télétravailleurs sur dix** (Tableau 15).

Dans la Génération 2010, les cadres ont aussi été les plus concernés par le télétravail imposé pendant la crise avec près de quatre salariés sur cinq contre un salarié sur vingt parmi les ouvriers et près d'un salarié sur cinq parmi les employés (Figure 16). L'expérience du télétravail n'était pas forcément une nouveauté pour ces cadres puisque 30 % en faisaient l'expérience avant la crise tandis que plus de la moitié travaillaient dans une entreprise ou administration où le travail à distance avait été mis en place.

Il semble que ces actifs dans la trentaine aient fait un peu plus souvent l'expérience du télétravail que leurs aînés, au moins en ce qui concerne les cadres et professions intermédiaires, situation que l'on peut rapprocher d'une répartition sectorielle de leurs emplois un peu différente de celle observée pour l'ensemble de la population. En effet, en moyenne mieux formés que leurs aînés, ils occupent après plus de 10 ans d'expérience des emplois plus qualifiés dans des secteurs et fonctions à fort usage des TIC (technologies de l'information et de la communication) : les activités scientifiques et techniques, le secteur financier, l'information et la communication... Consécutivement, la partie télétravaillable des emplois qu'ils occupent est plus importante que pour leurs aînés.

Figure 15 : Expérience du télétravail au 1er mars 2020 pour les salariés avant et pendant la crise sanitaire (en %)

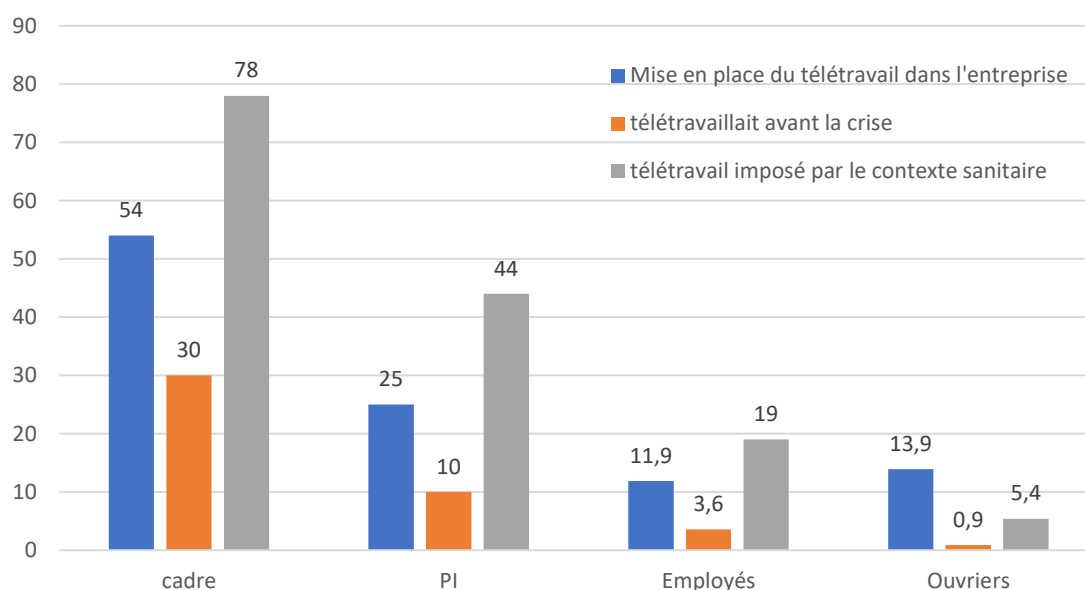


Lecture : 11% des actifs occupés en tant que salariés en mars 2020 déclaraient faire du télétravail avant mars 2020, 26 % faisaient partie d'entreprises où le télétravail a été mis en place même s'ils n'en faisaient pas eux-mêmes et près de 38 % ont connu du télétravail imposé par le contexte sanitaire.

Champ : Ensemble des actifs en emploi en tant que salariés en mars 2020, N=4011.

Source : enquête Génération, Covid et après ?

Figure 16 : Expérience du télétravail avant la crise et pendant la crise sanitaire pour les salariés selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Lecture : 54 % des cadres en emploi en mars 2020 appartenait à une entreprise ayant mis en place le télétravail, 30 % déclaraient eux-mêmes télétravailler avant mars 2020 et 78 % d'entre eux ont connu du télétravail imposé du fait de la crise sanitaire.

Champ : Ensemble des actifs en emploi en tant que salariés en mars 2020, N=4011.

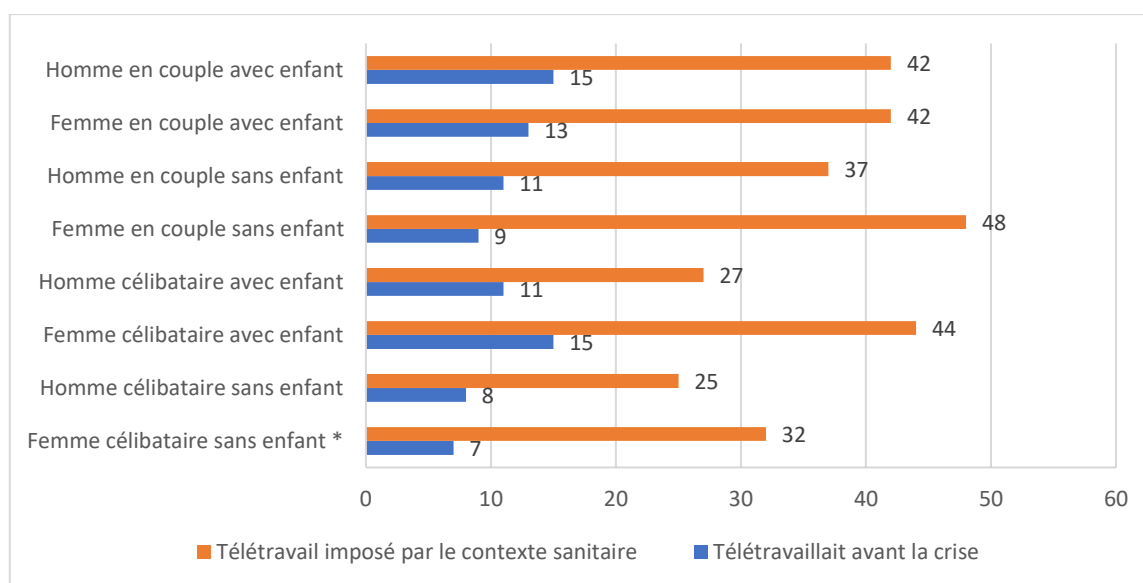
Source : enquête Génération, Covid et après ?

Dans un contexte où notamment les écoles et les garderies ont été fermées durant la majeure partie du premier confinement du printemps 2020, les femmes ont selon l'Insee davantage assuré la garde des enfants (83 % des femmes vivant avec des enfants y ont consacré plus de 4H30 par jour contre 57 % des hommes). Parmi les personnes en emploi, les mères ont deux fois plus souvent que les pères,

renoncé à travailler pour garder leurs enfants (Barhoumi *et al.*, 2020). Si l'arrêt de travail a plus souvent concerné les mères, le télétravail durant la crise a-t-il un lien avec le genre et la situation familiale ? Bien que le télétravail imposé résulte de la situation de l'employeur, dès lors que l'ensemble du personnel n'est pas concerné, l'employeur peut avoir à effectuer des arbitrages en fonction des situations individuelles. L'examen de la Génération 2010 met en relief que parmi les salariés restés dans la même entreprise, ce sont les femmes en couple sans enfant puis les femmes célibataires avec enfant.s qui ont connu le plus souvent des situations de télétravail imposé (respectivement 48 % et 44 % d'entre elles). Les femmes célibataires avec enfant.s étaient déjà celles qui télétravaillaient le plus en proportion avant mars 2020 (15 % d'entre elles). Les hommes célibataires sans enfant ont, quant à eux, été moins confrontés à du télétravail imposé pendant la crise sanitaire (25 % d'entre eux) (Figure 17).

Ces variations traduisent également des différences dans la nature des emplois occupés, les emplois administratifs et d'appui, pour beaucoup occupés par des femmes, étant plus aisément télétravaillables. Pour les parents en couple, les taux de télétravail imposé sont équivalents entre hommes et femmes alors que les disparités selon le sexe sont plus marquées pour les hommes et femmes célibataires avec enfant.s ou pour les hommes et femmes qui vivent en couple mais qui n'ont pas d'enfant.

Figure 17 : Expérience du télétravail avant la crise et pendant la crise sanitaire selon le genre et la situation familiale pour les salariés en mars 2020 (en %)



Lecture : * 7 % des femmes célibataires sans enfant déclarent faire du télétravail avant mars 2020 et 32 % d'entre elles ont connu du télétravail imposé par le contexte sanitaire.

Champ : Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2010 salariés en 2020, N=4 011.

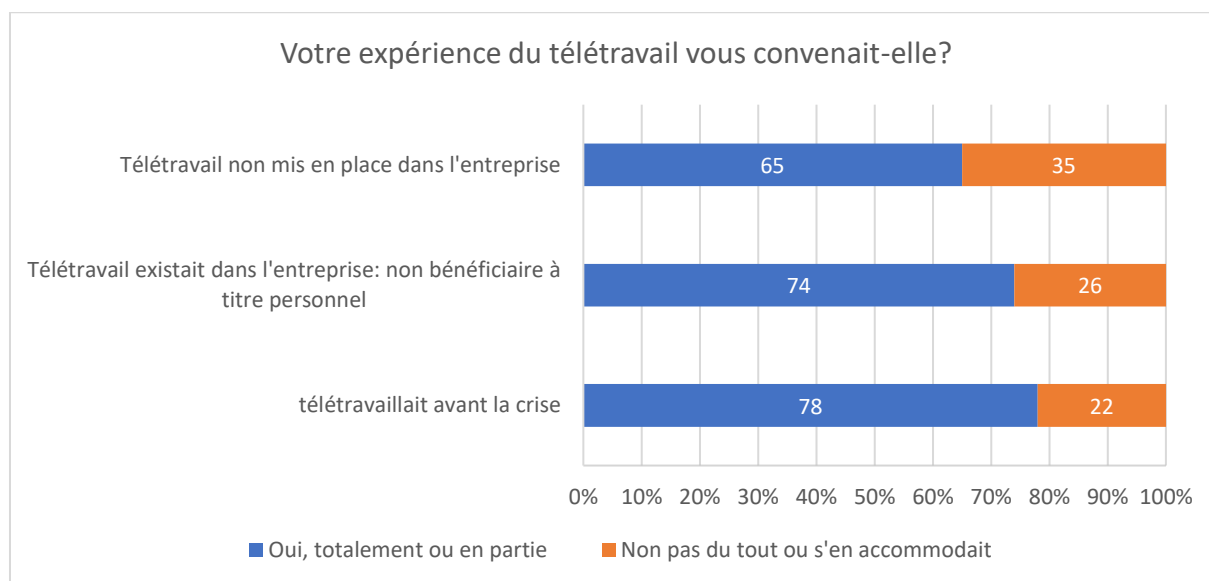
Source : enquête Génération, Covid et après ?

3.4 Le caractère télétravaillable des activités comme un nouveau vecteur d'inégalités face aux risques de perte d'emploi en temps de crise ?

En période de crise, une nouvelle ligne de fracture entre les individus pourrait se révéler être le caractère télétravaillable ou non de l'activité, comme nous en faisons l'hypothèse. Les salariés dont l'activité est télétravaillable (souvent les salariés les plus qualifiés) sont-ils en période de crise plus protégés des risques de perte d'emploi et de modification du volume de travail ?

Du point de vue de l'expérience subjective du télétravail, les salariés qui effectuaient déjà du télétravail dans leur entreprise avant la crise sanitaire ont plutôt mieux vécu le télétravail imposé puisque 78 % déclarent que cette expérience leur convenait en partie ou totalement. C'est moins le cas de ceux qui eux-mêmes n'en bénéficiaient pas avant la crise dans une entreprise qui pourtant le pratiquait pour une partie de son personnel et encore moins pour ceux qui ont découvert le télétravail à l'occasion du confinement (65 %) (Figure 18). Notons que le vécu du télétravail ne varie pas significativement que la personne ait le sentiment d'avoir travaillé plus qu'avant la crise, moins qu'avant ou autant.

Figure 18 : Satisfaction vis-à-vis du télétravail durant la crise selon l'expérience du télétravail avant la crise pour les salariés en mars 2020 (en %)



Lecture : Parmi les salariés qui ont connu du télétravail imposé durant la crise sanitaire, 65 % des salariés d'entreprises n'ayant pas mis en place du télétravail avant mars 2020 déclarent que leur expérience en télétravail leur convenait totalement ou en partie.

Champ : Ensemble des salariés qui ont connu du télétravail imposé pendant la crise, N= 2 194.

Source : enquête Génération, Covid et après ?

Du point de vue de l'inquiétude par rapport à l'avenir exprimée à l'enquête au printemps 2021, **les personnes qui télétravaillaient avant la crise qu'elles aient ou non fait l'expérience du télétravail imposé par leur employeur depuis le 1^{er} mars 2020 se révèlent les moins préoccupées par leur avenir professionnel** : entre 18 et 19 % d'entre elles (Tableau 9). A contrario, les personnes qui n'ont jamais été concernées de près ou de loin par le télétravail que cela soit avant la crise ou pendant celle-ci semblent un peu plus inquiètes que les autres : 26,5 %. L'expérience du télétravail pourrait rassurer les salariés à la fois sur leurs propres aptitudes à faire face à des évolutions organisationnelles et sur la capacité de l'entreprise à s'adapter, réduisant leur sentiment d'inquiétude.

Examinons maintenant le lien du télétravail aux évolutions professionnelles enregistrées pendant la période de crise sanitaire et jusqu'à l'enquête (Tableau 9).

Du point de vue du risque d'être sans emploi lorsqu'on les interroge au printemps 2021, on constate qu'il est moindre pour les personnes qui à la fois télétravaillaient avant la crise et se sont vu imposer du télétravail durant la crise puisque 3 % n'ont pas d'emploi contre 7 % parmi l'ensemble des salariés au 1^{er} mars 2020. Les plus pénalisées comme précédemment sont les personnes qui n'ont pas été affectées par le télétravail de près ou de loin et quelle que soit la période. On remarque aussi que la mise en place du télétravail dans l'entreprise, même si l'individu n'en bénéficiait pas personnellement, conduit à un risque deux fois plus faible de non-emploi en comparaison de l'ensemble des salariés,

sans doute dans la mesure où ce mode organisationnel a permis de préserver à la fois l'emploi et d'assurer le maintien de l'activité.

Les départs provoqués par un licenciement ou une rupture conventionnelle de contrat avec l'employeur sont légèrement plus fréquents pour les individus qui n'ont jamais télétravaillé ni travaillé dans une organisation qui en donnait la possibilité : 6 % alors que seulement 3 % des individus qui travaillaient dans une organisation l'ayant mis en place avant la crise ont été confrontés à une de ces causes de départ. On retrouve de légers écarts de mêmes ampleurs pour les sorties pour fin de contrat, avec cette fois les personnes télétravaillant avant et pendant la crise qui se retrouvent les moins à risque de telles mobilités : 3 % contre 5,5 % parmi l'ensemble des salariés. On peut supposer que le télétravail a permis de limiter un turn-over de salariés rendu impératif par le contexte de l'activité.

Par ailleurs, les individus qui télétravaillaient avant la crise ou qui étaient salariés d'entreprises ou d'administrations où celui-ci était mis en œuvre même s'ils n'en bénéficiaient pas personnellement, de même que ceux soumis au télétravail imposé pendant la crise, ont à la fois connu moins de chômage partiel, moins d'arrêts maladie et nettement moins d'interruptions d'activité. Ainsi, pour cette dernière situation, les télétravailleurs à titre individuel avant la crise sont moins de 12 % à avoir connu un tel événement contre 23 % de l'ensemble des salariés et 30 % de ceux qui n'ont jamais eu affaire de près ou de loin au télétravail (Tableau 9).

Au vu de ces chiffres, il semble que l'expérience du télétravail ait contribué à protéger les salariés de discontinuités d'emploi qui elles, ont davantage affecter l'ensemble des autres salariés.

Toutefois, une modélisation est nécessaire pour confirmer ce diagnostic (voir infra.) car on peut supposer que les bénéficiaires du télétravail appartiennent à des secteurs et entreprises particulières et disposent eux-mêmes d'attributs ou de ressources singulières qui à la fois les rendent éligibles au télétravail et leur permettraient d'être potentiellement plus abrités de conséquences négatives de la crise comme le passage par le chômage partiel ou la confrontation à une interruption d'activité.

Du point de vue organisationnel, le télétravail pourrait être le reflet d'un cadre de gestion des ressources humaines innovant, associé à une bonne santé économique de l'entreprise. Et ce mode d'organisation du travail est également plus répandu parmi les activités intellectuelles et concerne davantage les cadres et les professions intermédiaires que les employés ou ouvriers comme on l'a vu, donc des catégories professionnelles plutôt moins sensibles aux aléas économiques que ces dernières.

Enfin, sur un champ plus restreint (note c, tableau 9), **il apparaît que le télétravail a permis en moyenne une intensification du travail pour davantage de salariés que parmi ceux qui n'ont jamais eu de lien avec le télétravail avant ou pendant la crise.** Ces derniers sont 33 % à avoir travailler davantage pendant la crise sanitaire contre 44 % des salariés confrontés à du télétravail imposé pendant la crise sanitaire. Cet écart pourrait se comprendre de plusieurs façons : pour les salariés restés en régime standard de travail, on peut penser que le rythme du travail est resté pour la plupart équivalent à ce qu'il était avant la crise sauf dans quelques secteurs bien particuliers, fortement sollicités. Pour les salariés à domicile, cette intensification du travail ressenti pourrait résulter d'un double mouvement : d'une part, des exigences accrues des entreprises en termes d'intensité de travail et d'objectif, notamment pour celles qui se défiaient de ce mode de travail pour des raisons d'aléa moral. Coté salariés, surtout durant le premier confinement et le maintien des enfants à la maison, elle peut résulter de manière concomitante d'une possible amplification et d'un émiettement temporel des temps effectifs consacrés à l'activité professionnelle...

Au total, le télétravail comme mode organisationnel du travail aurait permis de limiter les interruptions d'activité et les arrêts maladie mais souvent au détriment du rythme de travail qui

s'est renforcé pour environ quatre salariés sur dix (seulement 3 sur 10 pour les salariés restés à l'écart du télétravail).

Tableau 9 : Télétravail et répercussions dans le travail et l'emploi pendant la crise sanitaire (%)

	Télétravail mis en place dans l'entreprise en mars 2020 mais individu non concerné	Le salarié faisait du télétravail avant mars 2020 i	Le salarié faisait du télétravail imposé pendant la crise ii	i et ii	Aucun contact avec le télétravail (a)	Ensemble des salariés en mars 2020
<i>Hors de l'emploi en 2021 *</i>	4	4	4	3	9	7
Départ de l'emploi occupé au 1/03/2020	13	17	16	17	21	19
Mobilité externe contrainte (b)	3	4	4	4	6	5
Fin de contrat	5	3	4	3	7	5,5
<i>Du chômage partiel</i>	26	26	28	28	35	32
<i>Arrêt maladie</i>	22	18	23	19	29	26
<i>Interruption de l'activité</i>	16	12	13	12	30	23
<i>Inquiet pour son avenir professionnel</i>	24	19	22	18	27	24
<i>Une intensité de travail (c)</i>						
- plus soutenue pendant la crise	41	44	44	44	33	38
- moins soutenue pendant la crise	12	7	8	7	16	12

* Lecture : 4,2 % des individus qui télétravaillaient avant la crise sanitaire ne sont plus en emploi au moment de l'interrogation, au printemps 2001, 7,1 % parmi l'ensemble des salariés.

Champ : Ensemble des salariés en mars 2020, N=4011.

(a) : personnes qui n'ont jamais télétravaillé ni avant ni pendant la crise sanitaire et qui ne travaillaient pas non plus dans une entreprise où existait le télétravail.

(b) : Licenciement ou rupture conventionnelle

(c) : Champ restreint aux personnes restées dans la même entreprise depuis le 1er mars 2020 et qui n'ont pas connu de chômage partiel, N=3415.

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Au regard des statistiques du tableau 9, le télétravail imposé pendant la crise et la mise en place du télétravail dans l'entreprise avant la crise sont des facteurs qui semblent avoir limiter la mobilité. Des estimations tenant compte des autres variables pouvant jouer sur la mobilité (secteur d'activité, taille d'entreprise, mobilité passée, contrat de travail, le statut de la commune de résidence selon la définition des unités urbaines 2010, l'ancienneté dans l'entreprise, la situation familiale et le sexe) montrent que la mobilité externe (quelle que soit la cause du départ) semble se réduire légèrement lorsque l'individu télétravaillait ou faisait partie d'une entreprise ayant mis en place le télétravail (Tableau 10, modèle 1).

Et la mobilité est encore plus significativement réduite (-33 %) lorsque le salarié fait partie d'une entité ayant mis en œuvre le télétravail pour une partie de son personnel et alors même qu'il n'était pas directement concerné, c'est à dire ne télétravaillait pas à titre individuel.

Lorsqu'on tient compte de l'endogénéité du télétravail imposé durant la crise²¹ (qui peut intervenir comme une stratégie alternative à des modalités de gestion externe de la main d'œuvre) dans la probabilité de sortie de l'entreprise (modèle 2), l'expérience antérieure du télétravail, individuelle ou collective (au niveau de l'entreprise), réduit bien significativement la probabilité de quitter son employeur....

Si l'on se focalise à présent sur les mobilités plus contraintes, à la suite d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou d'une fin de contrat, l'expérience du télétravail imposé pendant la crise réduit significativement l'occurrence d'une telle sortie (modèle 3).

Globalement, le fait d'avoir eu du télétravail imposé pendant la crise diminue la probabilité de sortie contrainte par deux, laquelle passe alors de 13,6 à 6,5 %. En ce sens, le télétravail imposé pendant les périodes de confinement et au-delà représente bien une mesure alternative de gestion de la main d'œuvre qui permet d'économiser sur le coût de mobilités externes.

Pour autant, on remarque que l'expérience antérieure du télétravail, au niveau individuel ou de l'organisation, peut avoir l'effet inverse de favoriser les séparations. Encore faut-il relativiser cette incidence compte tenu que la probabilité de télétravail imposé est fortement liée positivement au télétravail antérieur. Dès lors, l'effet marginal positif du télétravail antérieur en présence de télétravail imposé pendant la crise, sur la probabilité de sortie contrainte de l'entreprise est 13 fois moindre que son effet sur la probabilité inverse de ne pas connaître une telle issue.

Dans un ultime modèle où on tient toujours compte de l'endogénéité du télétravail imposé pendant la crise et où on inclut en explicatives, les indicatrices de télétravail individuel avant la crise et d'appartenance à une entreprise l'ayant mis en place sans qu'égo n'en bénéficie (modèle 4), on voit que l'expérience du télétravail au niveau de l'entreprise est sans effet sur la mobilité et que c'est bien l'antériorité de l'expérience individuelle du télétravail qui influence positivement le risque d'une mobilité contrainte. Mais à l'instar de ce qu'on a dégagé du modèle (3), l'effet marginal bien que positif sur la probabilité d'une sortie d'emploi contrainte reste d'ampleur très mesurée par rapport à l'effet inverse (le maintien), dès lors qu'on est en présence de télétravail imposé.

Sur la base de ces résultats, **il apparaît 1) que l'expérience individuelle et collective du télétravail avant la crise a permis de réduire la mobilité externe, que l'initiative de celle-ci en revienne au salarié ou à l'entreprise ; 2) que le déploiement massif du télétravail auprès des personnels pendant la crise a permis de limiter les ruptures d'emploi, qu'elles soient intervenues via un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de contrat.**

Au total, le maintien des salariés dans l'emploi a été plutôt favorisé par les mesures de télétravail et les velléités de mobilité externe des salariés semblent avoir été réduites pour ceux pour lesquels ce mode d'organisation du travail n'était pas inconnu avant la crise, qu'ils l'aient expérimenté eux-mêmes ou faisaient partie d'entreprises l'ayant pratiqué.

²¹ On considère ici que les variables de télétravail avant la crise sont exogènes par rapport à la mobilité individuelle intervenant pendant la crise.

Tableau 10 : Incidence du télétravail sur la mobilité

Modélisation	Logistique (1)	Probit bivarié récuratif (2)	Probit bivarié récuratif (3)	Probit bivarié récuratif (4)
Variable dépendante	Départ de l'entreprise de mars 2020 à l'enquête		Mobilité contrainte	
Télétravail mis en place dans l'entreprise	-0,198 *	-0,228 **	0,262 ***	
Télétravail imposé durant la crise	-0.03 (ns)	0,404	-1,634 ***	-1,606 ***
Télétravail dans l'entreprise mais individu non bénéficiaire				0,126 (ns)
Individu télétravaillait avant la crise				0,434 ***

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01. Estimations pondérées par un coefficient de pondération normalisé.

Sont contrôlés dans les modèles, l'ancienneté en 3 modalités, le secteur d'activité (en 9 modalités), le niveau de qualification (4 modalités), l'ancienneté (3 catégories), la taille de l'entreprise (4 modalités), le secteur d'activité (9 modalités), avoir changé d'employeur entre l'automne 2017 et mars 2020, le sexe, être parent, avoir une maladie durable ou un handicap et le contrat de travail pour les modèles 1 et 2 (en 5 catégories).

L'individu de référence est un homme sans enfant et sans handicap, travaillant dans une profession intermédiaire en tant que fonctionnaire, donc au sein de l'administration publique, avec une ancienneté de moins de 3 ans au 1^{er} mars 2020.

Champ : ensemble des salariés au 1^{er} mars 2020, N=4011.

Un essai d'identification de l'effet des expériences de télétravail sur le chômage partiel, les interruptions d'activité et l'accroissement du volume de travail

Qu'en est-il vraiment de l'influence de ces expériences de télétravail avant la crise ou pendant celle-ci sur les risques d'avoir connu une interruption de son activité, un passage en chômage partiel ou une augmentation de l'intensité de travail ? C'est ce que l'on va maintenant aborder en recourant à une modélisation qui permet de tenir compte de l'endogénéité éventuelle des variables de télétravail.

Pour la présentation du modèle, nous renvoyons à l'encadré 3.

L'expérience préalable à la crise du télétravail se retrouve davantage dans les grandes entreprises, en ville centre, parmi les cadres et les salariés sur des contrats durables et dans les secteurs de l'information et communication, de la banque, des assurances et de l'immobilier mais aussi dans l'industrie manufacturière ou les activités spécialisées scientifiques et techniques et de soutien administratif.

Les salariés avec enfant télétravaillaient davantage que les autres avant la crise tandis qu'avoir un handicap ou un problème de santé durable est un facteur défavorable à l'exercice du télétravail. En outre, les salariés qui ont été mobiles entre l'automne 2017 (3^{ème} vague d'interrogation) et le 1^{er} mars 2020 ont moins eu accès au télétravail avant la crise.

Le télétravail imposé a surtout concerné les cadres, davantage que les autres catégories professionnelles et en particulier les ouvriers. Il a été légèrement plus diffusé parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels, notamment à durée déterminée, les contrats courts et les intérimaires. Les petites entreprises de moins de 20 salariés y ont moins recours que les moyennes et grandes entreprises. Le télétravail imposé a été plus répandu dans les activités tertiaires comme la banque et l'assurance, l'immobilier, l'information et communication, les activités spécialisées scientifiques et techniques et de soutien administratif que dans l'industrie, l'administration publique ou les secteurs du commerce, du transport ou l'hôtellerie restauration.

Encadré 3 : Les modèles estimés

D'un point de vue économétrique, on recourt à un modèle Probit multivarié récursif à trois équations où l'endogénéité des deux variables d'expérience du télétravail est prise en compte dans l'équation d'output (Y_o). Pour cette 3^{ème} équation, nous examinons alternativement une équation de chômage partiel (avoir connu un épisode de chômage partiel entre le 1^{er} mars 2020 et l'enquête), une équation d'interruption d'activité (sur la même temporalité) et une équation d'accroissement de l'intensité de travail également depuis début mars 2020. Nous testons ainsi l'existence éventuelle d'effets significatifs des expériences de télétravail dans l'équation d'output tenant compte à la fois de leur endogénéité et des interdépendances éventuelles entre les équations de « participation » au télétravail et l'équation d'output. L'existence d'au moins un régresseur exogène dans chaque équation assure une variation suffisante dans les données pour se passer de conditions de restriction d'exclusion (White, 2000). Le modèle est identifié via sa forme fonctionnelle. Formellement, les 3 processus en cause, reliés entre eux, sont modélisés à partir de variables latentes Y^*_{si} où $s = E, Imp, O$ pour désigner l'entreprise, le télétravail imposé et l'output :

Nous estimons le modèle suivant :

$$TLT_{Ei} = 1 \text{ si } Y^*_{Ei} > 0 \text{ (0 sinon) avec } Y^*_{Ei} = \beta_1' X_i + \varepsilon_{1i}$$

$$TLT_{Imp\ i} = 1 \text{ si } Y^*_{Imp\ i} > 0 \text{ (0 sinon) avec } Y^*_{Imp\ i} = \beta_3' X_i + \varepsilon_{3i}$$

$$Y_{O_i} = 1 \text{ si } Y^*_{O_i} > 0 \text{ (0 sinon) avec } Y^*_{O_i} = \beta_4' X_i + \gamma_1 TLT_{Ei} + \gamma_2 TLT_{Imp\ i} + \mu_i$$

Alternativement, dans une modélisation sur la probabilité d'avoir connu une interruption de son activité professionnelle, on considèrera l'expérience individuelle du télétravail avant la crise avec l'équation : $TLT_{ii} = 1$ si $Y^*_{ii} > 0$ (0 sinon) avec $Y^*_{ii} = \beta_2' X_i + \varepsilon_{2i}$

Où TLT est le télétravail, les indices E, Imp indiquent respectivement avoir travaillé dans une entreprise qui avait mis en place du télétravail, l'expérience du télétravail imposé pendant la crise sanitaire. Y_i représente la variable d'output.

Les termes d'erreurs ε et μ respectent les propriétés suivantes :

$$E(\varepsilon_j) = E(\mu) = 0, \text{ Var}(\varepsilon_j) = \text{Var}(\mu) = 1, \text{ Corr}(\varepsilon_j, \varepsilon_k) = \rho_{jk} \text{ et } \text{Corr}(\varepsilon_j, \mu) = \rho_{j\mu} \text{ avec } j = \{1, 2, 3\}$$

ρ_{jk} exprime les coefficients de corrélation entre les erreurs des équations de télétravail et $\rho_{j\mu}$ de manière similaire représente les coefficients de corrélation entre chacune des équations de télétravail et l'équation d'output. Des termes différents de 0 signalent des interdépendances entre les inobservées qui jouent sur les équations de télétravail (avant la crise et imposé pendant la crise) ou entre les inobservées qui influencent la participation au télétravail (une de ses mesures) et celles qui jouent sur la variable d'output. Le modèle est estimé par la méthode du maximum de vraisemblance simulé (Cappelari et Jenkins, 2006).

Examinons maintenant l'impact des variables d'expérience du télétravail sur les trois outputs considérés. Les expériences de télétravail préalable à la crise qu'elles concernent l'entreprise (Modèles 1, 3 et 4) ou le salarié enquêté (Modèle 2) ne montrent finalement aucune incidence sur les événements considérés.

Tableau 11 : Effets des expériences de télétravail sur le chômage partiel, l'interruption d'activité, un accroissement du travail pendant la période de crise sanitaire

	(1) Tous	(2) Tous	(3) Non mobiles	(4) Non mobiles
Dépendante de la dernière équation	Chômage partiel	Interruption d'activité	Interruption d'activité	Travaille plus
Dépendante (@):	tltv -e	tltv individu	tltv-e	tltv-e
<i>Lieu de résidence (ref.=ville centre)</i>				
banlieue	-0,0368 (-0,69)	0,0118 (0,17)	0,0191 (0,33)	0,0171 (0,29)
Ville isolée	-0,390*** (-3,43)	-0,439*** (-2,62)	-0,259** (-2,12)	-0,260** (-2,12)
Rural	-0,332*** (-3,18)	-0,136 (-0,97)	-0,330*** (-2,77)	-0,336*** (-2,82)
Etranger et COM	-0,622*** (-2,67)	-0,228 (-0,85)	-0,508** (-2,06)	-0,497** (-2,03)
<i>Taille de l'entreprise ([200+ en ref.] (a)</i>				
< 20 salariés	-0,775*** (-8,59)	-0,324*** (-2,96)	-0,741*** (-7,78)	-0,745*** (-7,84)
[20; 200 [-0,515*** (-6,69)	-0,346*** (-3,55)	-0,544*** (-6,60)	-0,543*** (-6,60)
Taille NSP	-0,394*** (-3,95)	-0,293** (-2,25)	-0,438*** (-4,11)	-0,449*** (-4,22)
Mobile entre 2017 et 1 mars 2020	-0,418* (-1,95)	-0,576** (-2,26)	-0,425* (-1,92)	-0,419* (-1,88)
<i>Secteur d'activité</i>				
Industrie manufacturière	0,504*** (5,64)	0,237** (2,04)	0,513*** (5,21)	0,513*** (5,20)
Construction	0,513*** (4,17)	0,368** (2,25)	0,486*** (3,69)	0,490*** (3,70)
Commerce-transport-HCR	0,167** (2,02)	0,0355 (0,33)	0,175* (1,92)	0,178* (1,94)
Information et communication	0,719*** (5,94)	0,352*** (2,58)	0,869*** (6,37)	0,869*** (6,36)
Banque-Assurances	0,570*** (5,02)	0,387*** (2,91)	0,458*** (3,67)	0,457*** (3,65)
Immobilier	0,512*** (5,84)	0,382*** (3,59)	0,650*** (6,58)	0,647*** (6,55)
Activités spécialisées scientifique. et tech. et de soutien	0,222* (1,92)	-0,00886 (-0,06)	0,313** (2,47)	0,313** (2,47)
Autres activités de service	-0,0440 (-0,85)	0,0255 (0,39)	-0,0297 (-0,52)	-0,0289 (-0,50)
femme	0,0231 (0,47)	0,139** (2,18)	0,0192 (0,35)	0,0170 (0,31)
Parent au 1er mars 2020	-0,385*** (-4,41)	-0,552*** (-4,02)	-0,416*** (-4,22)	-0,415*** (-4,21)
<i>Catégorie d'emploi en mars 2020</i>				
cadre	Ref.=PI 0,629*** (10,26)	0,685*** (9,56)	0,633*** (9,44)	0,632*** (9,42)
employé	-0,433*** (-6,28)	-0,457*** (-4,72)	-0,385*** (-5,07)	-0,389*** (-5,10)
ouvrier	-0,462*** (-5,69)	-1,060*** (-6,56)	-0,387*** (-4,36)	-0,390*** (-4,38)
<i>Ancienneté dans l'entreprise :</i>				
[3; 7 ans]	-0,108 (-0,52)	-0,321 (-1,29)	-0,118 (-0,54)	-0,108 (-0,50)
Plus de 7 ans	-0,00314 (-0,01)	-0,409 (-1,64)	-0,0191 (-0,09)	-0,0110 (-0,05)
<i>Contrat de travail - ref.=</i>				
CDI	Fonctionnaire -0,129 (-1,57)	0,183 (1,62)	-0,152* (-1,71)	-0,161* (-1,80)

CDD	-0,106 (-0,99)	-0,0257 (-0,17)	-0,114 (-0,89)	-0,111 (-0,87)
Contrat aidé – Saisonnier – I-Spectacle	-0,374** (-2,12)	-0,128 (-0,47)	-0,501** (-2,27)	-0,519** (-2,34)
Intérim	-0,383** (-2,11)	0,0796 (0,28)	-0,309 (-1,25)	-0,326 (-1,31)
Constante	-0,261 (-1,14)	-1,024*** (-3,71)	-0,277 (-1,17)	-0,274 (-1,15)
<hr/>				
Dépendante :	Télétravail imposé (tltv-imposé)			
<i>Lieu de résidence (ville centre en ref.)</i>				
banlieue	-0,0311 (-0,57)	-0,0485 (-0,90)	-0,00107 (-0,02)	-0,000975 (-0,02)
Ville isolée	-0,296*** (-2,82)	-0,345*** (-3,32)	-0,245** (-2,08)	-0,208* (-1,78)
Rural	-0,321*** (-3,17)	-0,300*** (-2,98)	-0,303*** (-2,65)	-0,322*** (-2,82)
Etranger et COM	-0,468** (-2,07)	-0,428* (-1,93)	-0,297 (-1,22)	-0,295 (-1,18)
<i>Taille de l'entreprise ([200+ en ref.)</i>				
< 20 salariés	-0,333*** (-3,77)	-0,310*** (-3,56)	-0,352*** (-3,71)	-0,362*** (-3,84)
[20; 200 [-0,00244 (-0,03)	-0,00748 (-0,10)	-0,00744 (-0,09)	0,00207 (0,02)
Taille NSP	-0,229** (-2,30)	-0,248** (-2,49)	-0,370*** (-3,46)	-0,371*** (-3,48)
Mobile entre 2017 et 1 mars 2020	-0,0904 (-0,39)	-0,137 (-0,60)	-0,114 (-0,47)	-0,122 (-0,50)
<i>Secteur d'activité :</i>	Ref= adm,	publique		
Industrie manufacturière	0,489*** (5,38)	0,492*** (5,49)	0,584*** (5,83)	0,595*** (5,94)
Construction	0,316** (2,42)	0,301** (2,30)	0,325** (2,28)	0,310** (2,17)
Commerce-transport-HCR	-0,172** (-2,12)	-0,171** (-2,13)	-0,0528 (-0,59)	-0,0591 (-0,66)
Information et communication	0,818*** (6,19)	0,779*** (5,97)	1,082*** (7,00)	1,079*** (7,02)
Banque-Assurances	0,879*** (7,62)	0,842*** (7,39)	1,006*** (7,98)	1,005*** (8,05)
Immobilier	0,679*** (7,63)	0,671*** (7,76)	0,882*** (8,63)	0,885*** (8,63)
Activités spécialisées Scientif. et tech. et de soutien	0,342** (3,27)	0,297*** (2,80)	0,519*** (4,31)	0,517*** (4,33)
Autres activités de service	0,255*** (4,86)	0,254*** (4,88)	0,276*** (4,71)	0,273*** (4,69)
femme	0,0348 (0,70)	0,0321 (0,65)	0,0296 (0,54)	0,0349 (0,63)
Parent au 1/03/2020	0,0138 (0,17)	0,0693 (0,87)	-0,0438 (-0,48)	-0,0372 (-0,41)
Handicap ou pb de santé durable				
<i>Catégorie d'emploi en mars 2020</i>	Ref.=PI			
cadre	0,808*** (12,78)	0,782*** (12,50)	0,812*** (11,66)	0,820*** (11,74)
Employé	-0,703*** (-11,16)	-0,711*** (-11,28)	-0,710*** (-10,06)	-0,700*** (-9,95)
Ouvrier	-1,372*** (-14,63)	-1,387*** (-14,94)	-1,395*** (-13,42)	-1,396*** (-13,41)
<i>Ancienneté (ref.= moins de 3 ans)</i>				
[3; 7 ans]	-0,00181 (-0,01)	-0,0356 (-0,16)	-0,0283 (-0,12)	-0,0600 (-0,25)
Plus de 7 ans	-0,100 (-0,45)	-0,123 (-0,56)	-0,109 (-0,46)	-0,142 (-0,60)
<i>Contrat de travail en mars 2020 :</i>	Ref, =	fonctionnaire		
CDI	-0,198**	-0,201**	-0,305***	-0,301***

	(-2,52)	(-2,53)	(-3,55)	(-3,54)
CDD	-0,320***	-0,321***	-0,191	-0,196
	(-3,07)	(-3,06)	(-1,53)	(-1,58)
Contrat aidé – Saisonnier – Intermittent du Spectacle	-0,639***	-0,674***	-1,138***	-1,174***
	(-3,94)	(-4,20)	(-5,17)	(-5,32)
Intérim	-0,888***	-0,859***	-0,570**	-0,524**
	(-4,22)	(-4,23)	(-2,19)	(-2,03)
Constante	-0,127	-0,0767	-0,0971	-0,0794
	(-0,53)	(-0,32)	(-0,38)	(-0,31)
Output	Chômage partiel	Interruption d'activité	Interruption d'activité	Travail plus
tltv-e	0,449		-0,252	-0,0904
	(1,57)		(-0,70)	(-0,27)
tltv-individu		-0,0608		
		(-0,18)		
tltv imposé	-0,707**	-1,471***	-0,924***	0,829***
	(-2,19)	(-11,04)	(-3,49)	(3,58)
<i>Lieu de résidence (ref.=ville centre)</i>				
banlieue	0,137***	0,0245	0,0601	-0,0520
	(2,69)	(0,48)	(1,00)	(-0,91)
Ville isolée	-0,0223	-0,121	-0,203*	-0,0766
	(-0,21)	(-1,26)	(-1,71)	(-0,67)
Rural	-0,0451	-0,100	-0,0858	0,212**
	(-0,49)	(-1,14)	(-0,80)	(2,09)
Etranger et COM	0,0395	-0,164	-0,0844	0,225
	(0,19)	(-0,76)	(-0,32)	(0,99)
Taille de l'entreprise (<i>[200+ en ref.]</i>)				
< 20 salariés	0,370***	0,376***	0,365***	-0,0769
	(3,26)	(3,90)	(2,62)	(-0,63)
[20; 200 [0,123	0,267***	0,234**	-0,0258
	(1,35)	(3,13)	(2,06)	(-0,26)
Taille NSP	-0,203	0,142	0,140	0,181
	(-1,59)	(1,33)	(1,05)	(1,62)
Mobile entre 2017 1er mars 2020	0,317	1,174***	1,096***	-0,220
	(1,55)	(3,76)	(3,23)	(-1,06)
<i>Secteur d'activité</i>	Ref.= Adm.	publique		
Industrie manufacturière	0,740***	0,202**	0,0324	-0,388***
	(7,37)	(2,28)	(0,25)	(-3,50)
Construction	0,799***	0,464***	0,504***	-0,491***
	(6,65)	(4,22)	(3,84)	(-3,39)
Commerce-transport-HCR	0,852***	0,222***	0,248***	-0,358***
	(10,48)	(3,08)	(2,90)	(-4,15)
Information et communication	0,612***	0,186	-0,190	-0,541***
	(3,73)	(1,23)	(-0,77)	(-3,03)
Banque-Assurances	0,396**	0,0254	-0,247	-0,688***
Immobilier	(2,51)	(0,16)	(-1,20)	(-4,77)
Activités spécialisées scientifiques et tech. et de soutien	0,797***	0,338***	0,172	-0,499***
	(7,05)	(3,59)	(1,17)	(-3,97)
Autres activités de service	1,243***	0,679***	0,677***	-0,600***
	(11,85)	(6,86)	(5,74)	(-4,50)
femme	0,0589	0,0369	0,00396	0,0906
	(1,06)	(0,71)	(0,06)	(1,52)
Parent en 2020	0,131***	-0,0282	-0,0580	-0,0282
	(2,76)	(-0,59)	(-1,04)	(-0,54)
Handicap ou pb de santé durable	0,0354	0,00378	-0,120	0,112
	(0,45)	(0,05)	(-1,20)	(1,17)
<i>Catégorie d'emploi en mars 2020</i>	Ref.=PI			
Cadre	-0,165	0,137	0,00847	0,127
	(-1,10)	(1,26)	(0,06)	(1,02)
Employé	-0,154	-0,326***	-0,177*	0,0915
	(-1,39)	(-4,36)	(-1,67)	(1,01)
Ouvrier	-0,296*	-0,601***	-0,300**	0,0486
	(-1,94)	(-5,98)	(-2,12)	(0,41)

Ancienneté en 2020 (ref.= moins de 3 ans)

[3; 7 ans]	0,178 (0,90)	1,054*** (3,46)	1,009*** (3,08)	-0,271 (-1,37)
Plus de 7 ans	-0,0464 (-0,23)	0,878*** (2,88)	0,902*** (2,76)	-0,0978 (-0,50)
Contrat de travail au 1 mars 2020				
Fonctionnaire	-0,806 *** (6,79)	0,094 ns (1,18)	0,138 ns (1,49)	-0,122 (-1,47)
CDD	-0,348 *** (4,14)	-0,0918 (-1,12)	-0,142 (-1,21)	0,139 (1,37)
Contrat aidé – Saisonnier – Intermittent du Spectacle	0,034 ns (0,24)	0,458 *** (3,35)	0,581*** (3,05)	-1,089 *** (-3,44)
Intérim	-0,565 *** (3,82)	0,361 *** (2,74)	0,761 *** (3,87)	-0,245 (-0,49)
Constante	-1,016 *** (-3,50)	-1,363*** (-3,95)	-1,568 *** (-3,85)	-0,572 ** (-2,29)
	Rho(tltv-e, tltv imposé)	Rho (tltv-individu, tltv imposé)	Rho(tltv-e, tltv imposé)	Rho(tltv-e, tltv imposé)
rho21	0,453*** (15,88)	0,525 *** (15,15)	0,445*** (14,10)	0,444*** (14,15)
	Rho(tltv-e, output)	Rho(tltv-individu, output)	Rho(tltv-e, output)	Rho(tltv-e, output)
rho31	-0,267 (-1,44)	0,146 (0,79)	0,169 (0,78)	0,0359 (0,18)
	Rho(tltv impose, output)	Rho (tltv impose, output)	Rho(tltv impose, output)	Rho(tltv imposé, output)
rho32	0,298 (1,41)	0,66 *** (6,64)	0,34 * (1,94)	-0,376 *** (-2,7)
Log Vraisemblance	-5365,2	-4492,1	-4205,1	-4414,1
chi2	2086,5	2173,9	1625,0	1504,8
N	4011	4011	3420	3420

t statistiques entre parenthèses. Données pondérées par un coefficient de pondération normalisé.

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

(a) La taille de l'entreprise n'est renseignée que pour ceux qui sont restés chez le même employeur depuis 2017. Sinon, ils ont été mobiles mais on ne leur impute pas la taille de leur employeur antérieur.

(b) Supérieur court ici codé comme allant de Bac+1 à bac +4 (les masters 1 par exemple).

Champ : ensemble des salariés au 1^{er} mars 2020, sauf pour les deux dernières colonnes : individus restés dans la même entreprise de mars 2000 à l'enquête.

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Avoir connu une période de télétravail imposé pendant la crise, dans tous les cas, influence la probabilité de chômage partiel, d'avoir vu son activité professionnelle s'interrompre ou sa charge de travail modifiée. Ainsi, **l'expérience du télétravail imposé réduit significativement la probabilité d'avoir subi une période de chômage partiel ou d'avoir connu une interruption d'activité**. Il en est de même pour ce dernier événement que l'on considère l'ensemble des salariés présents au 1^{er} mars 2020 dans l'entreprise qu'ils aient ou non décidé par la suite de quitter leur entreprise ou seulement les salariés restés dans la même entreprise jusqu'en mai 2021, lors de l'enquête.

Enfin, **le télétravail imposé a en moyenne suscité une augmentation de l'intensité de travail** ou du moins accru le sentiment d'avoir travaillé davantage pendant la crise sanitaire qu'en temps normal.

Il est aussi utile de dégager les prédictions sur la base des coefficients des modèles et d'illustrer ce que l'expérience du télétravail change, toutes choses égales par ailleurs, à la probabilité marginale de connaître un des trois événements incarnés par l'équation d'output (Tableau 12 : Probabilités estimées

de chômage partiel, d'interruption de l'activité et de charge de travail en hausse à partir des résultats du tableau 112).

Tableau 12 : Probabilités estimées de chômage partiel, d'interruption de l'activité et de charge de travail en hausse à partir des résultats du tableau 11

	Chômage partiel	Interruption d'activité	Interruption d'activité	Travail plus
Probabilité marginale	0,282	0,228	0,182	0,327
$TLTV_E=0, TLTV_{imp} = 0$	0,356		0,337	0,187
$TLTV_E=0,, TLTV_{imp} = 1$	0,154		0,10	0,457
$TLTV_E=1,, TLTV_{imp} = 0$	0,495		0,25	0,149
$TLTV_E=1, TLTV_{imp} = 1$	0,259		0,058	0,413
$TLTV_i=0, TLTV_{imp} = 0$		0,412		
$TLTV_i=0, TLTV_{imp} = 1$		0,075		
$TLTV_i=1, TLTV_{imp} = 0$		0,413		
$TLTV_i=1, TLTV_{imp} = 1$		0,076		
N	4 011	4 011	3 420	3 420

Source : enquête *Génération, Covid et après ?* TLTV indicé i pour individu, E pour entreprise et imp lorsqu'il s'agit de télétravail imposé durant la période de crise sanitaire.

Ainsi pour le chômage partiel, la chance moyenne d'y avoir été confronté est de 28 % parmi les salariés dans leur emploi à l'orée de la crise sanitaire et de près de 50 % pour ceux qui faisaient partie d'une entreprise pratiquant le télétravail avant la crise pour au moins une partie de son personnel mais n'ayant pas eu recours au télétravail imposé durant la période de crise. En revanche, l'expérience du télétravail imposé diminue cette probabilité et d'autant plus que le télétravail n'existait pas avant la crise, la probabilité passant de 28 à 15 %.

De même, en ce qui concerne le risque d'interruption de son activité professionnelle, la probabilité passe de 41 % en l'absence de télétravail imposé pendant la crise à 7,5 % lorsque le salarié a été confronté à du télétravail imposé lorsqu'on raisonne sur l'ensemble des salariés présents en début de période. Pour les individus restés dans leur entreprise, cette probabilité passe de 34 % en l'absence d'expérience de télétravail avant ou pendant la crise à 5,8 % lorsque les deux conditions de télétravail sont réunies. Enfin, **la probabilité d'avoir travaillé plus pendant la crise sanitaire concerne 46 % des individus qui ont connu du télétravail imposé** en l'absence d'expérience préalable collective ou individuelle de celui-ci alors que seuls 19 % sont dans ce cas parmi ceux passés au travers de toute expérience du télétravail.

Ajoutons que les coefficients de corrélation entre les termes d'erreurs des deux équations de télétravail sont toujours positifs et significatifs, témoignant que des dimensions inobservées participent aux deux processus. En revanche, il n'existe pas de corrélation significative entre les résidus des équations de télétravail préalable à la crise et d'output.

Enfin, hormis pour le chômage partiel, les coefficients de corrélation entre le télétravail imposé et l'équation d'output sont significatifs : positifs dans le cas des modèles (2) et (3) d'interruption de l'activité et négatif dans le dernier modèle d'une intensité de travail en hausse.

4. Conclusion de la première partie

Quels enseignements pouvons-nous retenir de ces analyses des effets de la crise sanitaire sur l'emploi et le travail tels que nous avons pu les apprécier sur la cohorte interrogée de trentenaires et des informations recueillies par l'enquête ?

Au regard de l'employabilité ou du maintien en emploi des personnes interrogées :

1. Les personnes qui travaillaient en EDI avant l'entrée dans la crise, du fait de leur statut, sont parvenues pour la plupart à se maintenir dans l'emploi, en particulier plus de huit personnes sur dix en emploi au 1^{er} mars 2020 n'ont pas changé de situation jusqu'à leur interrogation en avril-mai 2021. Les plus impactés ont été les contractuels dont un peu moins d'un sur cinq n'est plus en emploi au moment de l'enquête et les personnes en dehors de l'emploi juste avant la crise : la moitié n'ont pas travaillé pendant plus d'un an et seulement un tiers d'entre eux détiennent un emploi à la fin de la période. Pour autant, il ne semble pas que le contraste entre ces évolutions selon la situation initiale des individus par rapport au marché du travail soit spécifique à ce contexte de crise sanitaire et aux épisodes inédits de confinements et de restrictions auxquels a été confrontée la population entre mars 2020 et mai 2021. Ce qui en revanche semble avoir été plus décisif qu'à d'autres époques, c'est l'effet marquant du niveau de diplôme dans la chance de retrouver un emploi pour ceux qui en étaient dépourvus juste avant la crise. On a montré aussi que parmi les indépendants, les destins divergeaient entre les auto-entrepreneurs beaucoup plus affectés par les répercussions de la crise sanitaire que les autres indépendants.
2. **Pour ce qui est des mobilités externes** qui sont intervenues au cours de la période, l'ancienneté et le contrat de travail semblent avoir été assez décisifs : Les faibles anciennetés et les contrats de travail temporaires prédisposant à une mobilité externe. Un quart des sorties ont la crise sanitaire comme origine. A cet égard, nombres de départs liés à la crise résultent d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle (42 %) au détriment de démissions (11 %). Si des occasions d'embauche ont été manquées, certains ont pu saisir des opportunités d'emploi ou des projets de création d'activité pour rebondir. Toutefois, globalement, les reports ou annulations d'embauche ont porté atteinte à l'employabilité des personnes si l'on se réfère au taux d'emploi à l'enquête. Les éventuels « rebonds » ne sont que transitoires ou simplement amorcés, un projet d'installation en tant qu'indépendant s'inscrivant par exemple dans une temporalité plus longue que la signature d'un nouveau contrat de travail en tant que salarié.
3. **Pour les gens restés dans le même emploi, la crise n'a pas pour autant été indolore.** Si l'emploi a été maintenu, c'est au prix parfois de contorsions de l'activité de travail. Si l'on considère la proportion d'actifs touchés par du chômage partiel, une interruption d'activité, un congé forcé ou un arrêt maladie, elle a représenté entre un quart et un tiers de ces salariés. Du point de vue de ces retombées, les catégories professionnelles n'ont pas été confrontées de manière homogène à ces discontinuités de travail : Les ouvriers et employés ont été plus exposés que les professions intermédiaires ou les cadres. En revanche, ces derniers qui ont été beaucoup plus astreints à un régime de télétravail imposé pendant les confinements ont été plus d'un tiers à enregistrer une intensification du travail.

4. **Parmi les facteurs qui ont pesé sur l'expérience du chômage partiel ou l'épreuve d'une interruption d'activité**, les déterminants « collectifs » liés au secteur d'activité ou à la taille de l'entreprise semblent avoir été prééminents par rapport aux facteurs plus individuels liés au contrat de travail ou au parcours professionnel antérieur. En particulier, les salariés des secteurs HCR et transports-entrepôts ont été particulièrement exposés à des sorties d'emploi contraintes (*via* des licenciements ou ruptures conventionnelles). C'est en ce sens que l'on peut admettre que les facteurs d'exposition aux retombées néfastes de la crise sanitaire diffèrent quelque peu de ceux à l'œuvre dans les crises économiques précédentes. L'hétérogénéité des répercussions sectorielles tend à atténuer les frontières d'ancienneté et de contrat de travail parmi les salariés des secteurs les plus impactés. Pour autant, les situations de contrat temporaires, avoir un faible niveau de formation, une faible ancienneté ou être sans emploi en mars 2020 sont facteurs d'aggravation de vulnérabilités par rapport à l'emploi.

5. **Les expériences de télétravail imposé durant la crise** ont plutôt protégé les salariés du chômage partiel, éloigné les risques d'interruptions de leur activité professionnelle et réduit les sorties contraintes de l'entreprise par licenciement ou rupture conventionnelle. En revanche, les salariés en télétravail pendant la crise ont été plus nombreux à connaître un accroissement de leur intensité de travail, notamment parmi les cadres. L'expérience antérieure à la crise du télétravail a, quant à elle, en moyenne réduit la mobilité externe, donc les sorties d'entreprises, tous motifs confondus, mais ne semble pas avoir eu d'effet en propre sur les autres circonstances de réduction de l'activité professionnelle ou sur l'intensité de travail. L'usage massif du télétravail a, de cette manière, contribué au maintien en emploi de ces actifs au prix pour certains d'une intensité de travail qui s'est amplifiée, que celle-ci ait résulté d'une exigence accrue de certains employeurs vis-à-vis d'une main d'œuvre à distance ou d'une difficulté des salariés nouvellement en télétravail de gérer la séparation entre leur activité professionnelle et leur vie privée et familiale aux libertés d'exercice fortement restreintes et compliquées, notamment lors du premier confinement. Le télétravail a donc permis de limiter le recours à des mesures de réduction de travail plus drastiques et dans cette mesure, a pu permettre de préserver les revenus individuels de ceux qui en ont bénéficié et d'économiser sur l'usage des dispositifs publics de protection des entreprises et des travailleurs comme le recours à l'activité partielle.

Nous allons maintenant aborder dans la deuxième partie, des évolutions plus profondes des cheminements et devenirs individuels dans le fait qu'elles impliquent des projets de réorientation professionnelle. Ces projets peuvent en effet remettre en cause les principes de valeur qui fondaient les décisions prises jusqu'alors en matière d'aspirations et de choix professionnels pour laisser davantage place, par exemple, à des considérations d'ordre éthique ou privé.

Partie 2 : La mesure des réorientations professionnelles

Introduction : soubassements théoriques et démarche d'analyse

L'analyse des réorientations professionnelles est à resituer dans la sociologie des parcours de vie, *life course analysis* (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003). Cette approche des parcours de vie s'appuie sur cinq principes : le fait que les comportements individuels et raisons d'actions se développent et évoluent tout au long du cycle de vie, que ces comportements et actions sont orientées par une intentionnalité et une capacité d'agir (agency), que les parcours de vie s'inscrivent dans des contextes historiques, géographiques et sociaux et doivent se lire en interdépendance avec ces contextes, qu'il existe un principe de scansion des événements de la vie : n'importe quel événement biographique ne peut se produire à n'importe quel moment de la vie... et que les cheminements individuels ne se déroulent pas de manière « atomistique » mais en interdépendance avec d'autres parcours : ascendants, membres de la fratrie, ami.es, conjoint etc. Il en ressort que les réorientations professionnelles sont à entrevoir parmi l'ensemble de ces contextes encadrés et susceptibles de peser, aménager, redéfinir etc. les processus d'évolution professionnelle engagés par les individus.

On distingue dans les parcours individuels des périodes de stabilité et d'autres de transition, qui animent les différentes *carrières* des individus (Darmon, 2008). Les séquences particulières de reconversion professionnelle, changement de métier, de secteur et/ou de statut, sont pensées comme des processus : ces épisodes exigent du temps, de la réflexivité de la part des acteurs et de l'activité sociale. On peut explorer ainsi les effets de la combinaison particulière de facteurs personnels et contextuels, au fil du cheminement.

Différentes littératures se sont emparées de cette approche pour évoquer le phénomène des réorientations professionnelles et ont développé leur propre vocabulaire qu'il s'agit de préciser. La discipline psychosociale emploie ainsi la notion de « transition » (Parkes, 1971) au moment d'aborder les reconversions professionnelles. Il s'agit de comprendre le phénomène en considérant l'articulation entre les composantes intra-psychologique, interpersonnelle et sociale. On y analyse les recompositions identitaires, les stratégies et actions entreprises, et la (re)construction du sens de la situation actuelle (Fournier *et al.*, 2017).

Dans une autre perspective, pas nécessairement incompatible, la littérature sociologique utilise le terme de transition professionnelle de manière plus générale, pour évoquer toute mobilité dans le parcours, même lorsque le changement est mineur ou bien convenu. Pour parler plus spécifiquement des épisodes au cours desquels la carrière prend plus radicalement une orientation inédite, on parle plutôt de « bifurcations ». Plusieurs auteurs se sont employés à en distinguer plusieurs traits significatifs. Negroni identifie d'un côté les réorientations au caractère « subi » (comme on se représente généralement les reconversions industrielles collectives), quand de l'autre elle étudie les épisodes davantage « volontaires » (Negroni, Mazade, 2019). Elle montre que ce phénomène des reconversions « choisies » est aujourd'hui en expansion dans un contexte marqué par l'instabilité professionnelle et par les injonctions à conduire soi-même sa trajectoire : au cours de leur carrière, de plus en plus de personnes sont amenées à changer de métier et/ou de secteur, voire de statut, non sans redéfinir dans le même mouvement les attentes qu'ils ont du travail et l'image qu'ils ont d'eux-

mêmes. La subjectivité de l'acteur à chaque étape du processus y est alors examinée comme un facteur essentiel. Les enjeux identitaires sont clairement mis en avant : bifurquer professionnellement, c'est aussi opérer une « conversion de soi » (Négroni, 2005).

De leur côté, Bessin, Bidart et Grossetti (2010) se sont attelés à apprécier l'ampleur de la bifurcation en mettant au cœur de l'analyse, la dimension temporelle et l'intrication des différentes composantes du processus. Ces changements dans la sphère professionnelle sont pensés comme de potentielles ruptures, des moments décisifs où les rôles joués, les contextes d'actions et les facettes de soi-même évoluent, de façon plus ou moins imprévue et avec des conséquences toujours incertaines. Ainsi conçue, la bifurcation est à rapprocher du concept de *turning point* développée par Hughes (1996 pour la traduction française). Là, ce sont les interdépendances entre les sphères de la vie qui sont particulièrement examinées : les statuts sociaux que chacun occupe ne sont pas totalement cloisonnés, les rôles et les contextes se croisent et se combinent dans certaines situations.

Si l'on suit les travaux sur les bifurcations et reconversions professionnelles, dans bien des cas, elles s'accompagnent de tournants biographiques, où de nombreux ingrédients ou paramètres du contexte initial sont remis en cause. D'autres inscrivent ces tournants dans une logique de transition biographique dans le sens « *où elle engage toute la personne dans les différentes facettes de son identité et réinterroge son projet de vie* » (Kaddouri, 2014, p.16).

Il existe donc une forme de gradation dans les transformations à l'œuvre que recouvrent ces différents termes. Si on peut concevoir la réorientation professionnelle comme un acte conscient et délibéré pour le sujet de s'engager dans une nouvelle direction professionnelle, une reconversion impliquerait « *une transformation individuelle lente et importante, pouvant aller jusqu'à une rupture de sens, qui démantèlerait alors les repères antérieurs et imposerait au sujet de réinterpréter la réalité afin de "convertibiliser" l'ensemble de ses habitus vers une nouvelle activité professionnelle* » selon Deltand (2017, p.17). Il s'agirait d'une réorientation aux conséquences plus globales car entraînant un réagencement des manières de voir, de faire et d'être si on suit Berger et Luckmann (1996). La bifurcation renvoie à l'idée de tournant biographique et introduit la notion d'imprévisibilité (Grossetti, 2004), laquelle peut concerner à la fois le moment déclencheur du processus qui remet en cause dans un premier temps les données de la situation présente et l'issue de celle-ci, dans la mesure où toutes les composantes de la nouvelle situation ne peuvent être en totalité anticipées.

Dans cette étude, nous nous approprions les concepts de ces différentes approches tant elles s'avèrent fécondes et complémentaires, au regard de leur origine commune. Nous retenons d'elles leurs capacités à nous permettre de penser à la fois le caractère processuel des reconversions professionnelles et l'appréciation qu'elles permettent du rôle et de l'identité des individus au cœur de ces changements. Dans notre perspective, la dimension temporelle est centrale, tout comme l'est la subjectivité de l'acteur dans le déroulé des événements. Au moment d'explorer les projets de reconversion en temps de crise sanitaire, nous sommes ainsi équipés conceptuellement pour appréhender les façons dont les périodes de confinement et autres mesures de restrictions, comme leurs conséquences économiques et sociales, ont pu agir comme des éléments contextuels plus ou moins décisifs dans les parcours de chacun.

Dans l'exploration des récits biographiques (partie 3), nous nous appuyons par exemple sur la décomposition du processus de réorientation en différentes étapes chronologiques, que plusieurs auteurs ont proposé (Négroni 2007 ; Denave 2006) pour reconnaître si la crise sanitaire constitue un élément fondateur de la reconversion, plutôt un déclencheur ou bien encore un facteur incident ne surgissant que plus tard dans le déroulé. De manière plus générale nous ne considérerons pas seulement le point de départ et le point d'arrivée, mais nous nous attèlerons à détailler aussi les

configurations intermédiaires précises qui sont nécessaires à la compréhension de la séquence : les contextes institutionnels, les contraintes et les ressources offertes par les relations comme les motivations personnelles seront identifiées et mobilisées pour rendre compte du chemin emprunté. Dans la mise en récit de ces évolutions, nous cherchons aussi à comprendre comment s'articulent les expériences et les perceptions qu'en ont les acteurs, à chaque pas, en considérant l'imprévisibilité à chaque instant. Les stratégies des individus, leurs objectifs comme les visions qu'ils ont du futur, sont invoquées. Le passé de chacun est aussi considéré : notre analyse implique d'aller chercher des éléments de compréhension dans le parcours antérieur des individus, au-delà de la séquence qui nous intéresse, nous permettant d'apprécier le présent dans ce qu'il a de « pas-si-inédit » (Denave, 2015).

Il convient d'abord de prendre la mesure statistique des projets de réorientation professionnelle qui ont été engagés par les enquêtés. Compte tenu de ce qu'on sait de l'importance des changements de métiers (22 % entre 2010 et 2015 pour les actifs occupés aux deux dates et âgés de 20 à 50 ans selon Lhommeau et Michel, 2018), nous avons tenté de les recenser depuis l'année 2018 (inclue) pour déboucher sur un corpus suffisamment conséquent d'occurrences. Au plan empirique, nous interrogeons l'existence de réorientations professionnelles pour lesquelles des démarches ont été engagées (questions Q330 et Q331, annexe 3).

Le vocable de réorientation professionnelle adopté dans l'enquête permet de ne pas trop durcir ni restreindre le champ d'investigation pour explorer l'existence de projets d'évolutions professionnelles qui n'engagent pas forcément un degré important de radicalité dans les changements souhaités ni n'impliquent systématiquement la poursuite d'une multitude d'axes de changements. Ces réorientations qualifiées sur le plan professionnel n'induisent pas non plus forcément une « contamination des sphères » au sens de Bidart (2006) pour dire l'implication de différentes sphères (familiale, affective, géographique et résidentielle...) dans la réorientation professionnelle. Ce parti pris est d'ailleurs conforté par une étude récente qui montre la diversité des parcours de « reconversion professionnelle » dans lesquels changement de métier et changement d'employeur sont loin d'être systématiques²². En revanche il s'agit d'étudier des projets pour lesquels des actions ont été mise en œuvre pour les préparer et les réaliser. On est donc au-delà du recensement d'une aspiration vague ou d'un souhait qui en serait encore au stade de l'idée.

C'est ensuite à la phase d'analyse que reviendra le soin de cerner et classer les différentes formes de réorientation professionnelle envisagées par les personnes enquêtées.

Dans cette deuxième partie, nous allons donner à voir l'importance des projets de réorientation et examiner en quoi ces intentions ont pu être amendées, transformées, ajournées par le contexte de crise. Il s'agit dans un premier temps de préciser ce qu'on cherche à mesurer par ce vocable de réorientation professionnelle. Après un rapide tour d'horizon des grandes composantes et caractéristiques des projets abordés dans l'enquête dans une première section, nous tentons d'établir l'existence d'une variété de projets de réorientation par l'élaboration d'une typologie construite à partir des axes de changement auxquels aspirent les individus et des motivations sous-jacentes à leur engagement dans une réorientation professionnelle. La section suivante s'efforcera de considérer les projets dans leur temporalité et dans leur lien assumé ou non au contexte de crise de manière à identifier les éventuelles caractéristiques spécifiques des projets suscités par la crise sanitaire. Nous nous demanderons en particulier, si les projets les plus radicaux sont plus fréquents parmi ceux démarrés pendant la période de crise et s'ils correspondent à des profils individuels particuliers. La nature des projets sera ensuite abordée notamment à partir de la question en clair

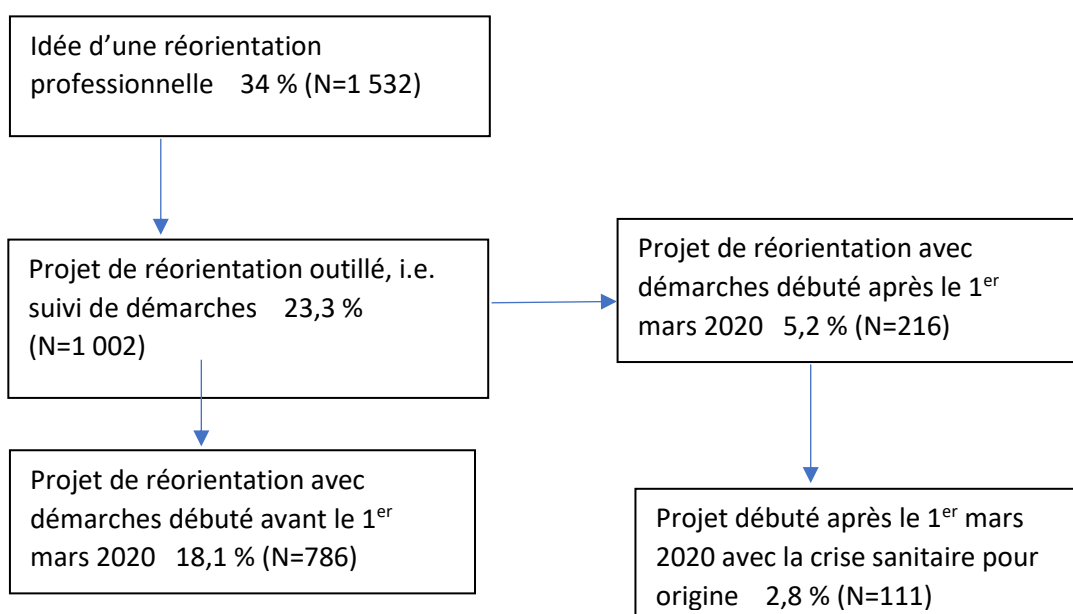
²² « Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires », France Compétences, Note n°4, janvier 2022.

posée dans l'enquête avant d'explorer les motivations, ressources mobilisées par les porteurs ainsi que les difficultés auxquelles ils ont été confrontés. Enfin, des modèles nous permettront de dégager l'importance respective de différents facteurs ou attributs contribuant à la genèse des projets de réorientation professionnelle et également, en les distinguant selon la temporalité dans laquelle ils se déploient. Une partie conclusive tirera les principaux enseignements apportés par ces différents éclairages.

1. Les projets de réorientation professionnelle depuis 2018 : un tour d'horizon

Plus d'un tiers des répondants déclarent avoir eu un projet de réorientation depuis 2018, dont 68 % ont accompagné ce projet de démarches effectives. Ce sont bien ces projets qui ont commencé à être préparés et outillés qui nous intéressent, les autres n'ayant pas dépassé le stade de l'idée ou de l'envie chez l'enquêté (Figure 19).

Figure 19 : Schéma Volume et place des projets de réorientation par rapport à la période de crise sanitaire



Lecture : Les % tiennent compte de la pondération et sont tous rapportés à l'ensemble des répondants (N=4 887)
 Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Pour 78 % d'entre eux, soit environ 126 000 individus en données pondérées, ce projet a éclos avant mars 2020. Pour 36 000 personnes, ce projet est né pendant la période de crise sanitaire à partir de mars 2020, sans qu'il y ait forcément un lien direct avec les conséquences sur le travail et l'emploi de la pandémie. Ainsi, seuls 54 % de ces projets débutés après le 1^{er} mars 2020 semblent véritablement liés à la crise sanitaire (Encadré 4).

Avant d'identifier les différentes figures de réorientation professionnelle en fonction de leurs caractéristiques et des motivations qui les sous-tendent, il est utile de dresser brièvement un panorama de l'ensemble des projets de réorientation professionnelle déclarés dans l'enquête.

Parmi l'ensemble des projets de réorientation et dorénavant, par « l'ensemble », on entend exclusivement les projets qui ont été accompagnés de démarches effectives pour les instruire, c'est-à-

dire environ 22 % de la cohorte (Figure 19), un peu plus du quart ont abouti alors que près de 30 % ont été suspendus ou abandonnés (Figure 20).

Encadré 4 : Quel contexte marque ces projets de réorientation dont la crise est à l'origine ?

Il s'agit ici de trouver des indicateurs permettant de corroborer ces déclarations en mettant en rapport ces réponses avec d'autres variables documentées dans l'enquête.

Du point de vue de leur situation au 1^{er} mars 2020, ces répondants (qui font le lien entre leur projet et la crise) étaient plus majoritairement en emplois que ceux dont le projet est sans lien avec la crise sanitaire : 73 % vs. 66 %. Ils se démarquent aussi des seconds en occupant plus souvent des emplois de cadres (32 % vs. 18 %) et en travaillant un peu plus fréquemment en CDI (63 vs. 58 %). Néanmoins, ils comptent aussi 9 % d'indépendants dans leurs rangs contre 1,4 % parmi ceux dont le projet est perçu comme sans lien avec la crise.

Ces positions professionnelles qualifiées et consolidées en apparence n'empêchent pas que 29 % d'entre eux signalent avoir subi un report ou une annulation d'une promesse d'embauche contre 4 % des seconds. Et les motifs de leur projet de réorientation professionnelle tiennent davantage que les seconds à une menace qui pesait sur l'emploi détenu (35 %) ou au fait de travailler dans un secteur aux perspectives bouchées (53 %). On peut donc inférer, pour une partie d'entre eux au moins, que la crise sanitaire a entraîné des répercussions effectives sur leur situation ou leur projet de mobilité ou fait planer des menaces plus ou moins diffuses sur l'emploi et les perspectives de carrière de ces enquêtés, les conduisant à envisager une réorientation professionnelle pour surmonter des déconvenues ou échapper à ces risques.

En résumé, une partie des réorientations déclarées liées à la crise résulte bien de dégradations des conditions de travail et d'emploi ou de craintes du salarié quant à l'avenir de sa situation, crainte qui peut s'exprimer chez des salariés en contrat stables, *a priori* bien intégrés jusqu'alors dans leur emploi. Nous reviendrons plus loin et dans la partie 3 sur ces réorientations inopinées qui relèvent de postures plutôt défensives et de de réponses spontanées à des atteintes perçues comme intolérables.

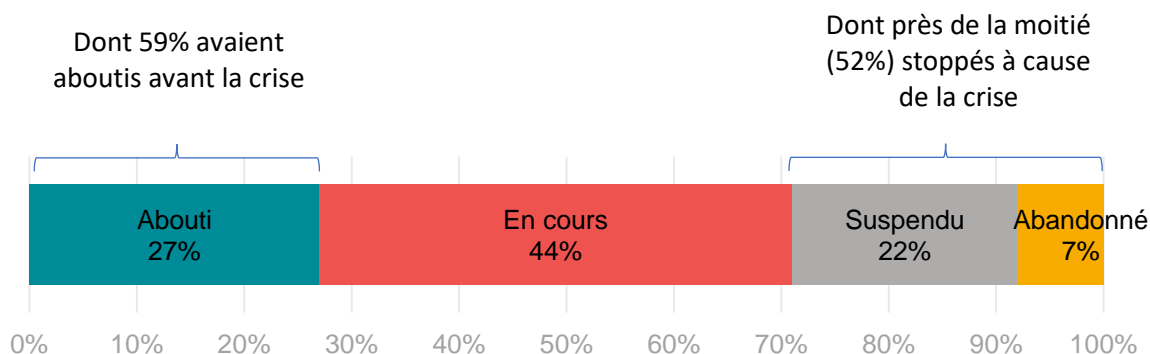
Les individus dont les projets ont démarré avant la crise et étaient encore en cours pendant une partie de celle-ci, ont déclaré à 22 % que leur projet a été modifié à cause de la crise et 18 % soulignent que la crise sanitaire a en particulier accéléré sa mise en œuvre.

Au regard des changements escomptés de situation professionnelle, pour 84 % des porteurs d'un projet, celui-ci implique un changement de métier et pour 71 % un changement de secteur d'activité (l'un et l'autre n'étant pas forcément exclusifs) tandis que le changement de statut, soit le passage du salariat à un emploi indépendant ou vice et versa concerne seulement 40 % des projets. Une mobilité résidentielle pour changer de lieu de vie n'est citée que dans 27 % des projets. Enfin, un cinquième des projets de réorientation professionnelle ouvrent aussi la possibilité d'exercer une activité complémentaire à l'activité principale.

Parmi les motifs qui orientent ces projets, c'est la volonté de donner plus de sens à son travail qui prédomine avec 78 % de réponses, suivi par le motif d'amélioration de ses conditions d'emploi (68 %) et à égalité de réponses (66%), l'amélioration des conditions de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Toutefois, une partie des motifs tiennent au rejet de conditions relatives à la situation courante au moment de la prise de décision qu'elles concernent la sphère professionnelle : 43 % précisent que leur secteur d'activité offre peu de perspectives tandis qu'une menace directe sur l'emploi pèse pour 16 % d'entre eux ; ou la sphère personnelle lorsque 16 % des répondants invoquent un problème de santé à l'origine de leur souhait de réorientation

professionnelle. Enfin, la volonté de retrouver un épanouissement personnel et professionnel est mentionné par 6 % de ces aspirants à une réorientation professionnelle.

Figure 20 : Niveau de réalisation des projets de réorientation professionnelle



Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018 accompagné de démarches effectives pour le préparer, N= 1002.

Source : enquête Génération - Covid et après ?

Au regard des ressources mobilisées pour instruire et nourrir ces projets de réorientation, la première citée est le suivi d'une formation (55 %) juste avant la mobilisation du réseau amical, familial ou professionnel (53 %). Le service public de l'emploi a été utilisé par 35 % des porteurs, davantage que des dispositifs qui requièrent une plus grande implication des publics qui les mobilisent, comme le bilan de compétences (24 %) ou le conseil en évolution professionnelle mentionné par 20 % des répondants.

Enfin, au regard des difficultés rencontrées, c'est la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences qui prévaut pour 64 % des enquêtés devant, à égalité, le manque de ressources économiques ou financières et les freins spécifiques qu'ont représenté les périodes de confinement (46 % de réponses). Un déficit de soutien et d'accompagnement institutionnel n'est mentionné que par un tiers des porteurs de ces projets.

Du point de vue de leur profil socio-démographique, la proportion de femmes apparaît à peine plus élevée parmi ces individus en réorientation professionnelle que celle dans l'ensemble de la cohorte (écart non significatif). Les personnes qui se réorientent s'avèrent un peu moins en couple au 1er mars 2020 que l'ensemble (60 % vs. 66 %) et comptent un peu moins d'individus qui deviennent nouvellement parents entre l'automne 2017 et l'orée de la crise sanitaire (accroissement de 9 points contre plus de 14 points sur l'ensemble). On y trouve davantage d'actifs occupés comme employés ou ouvriers à l'automne 2017 et moins de cadres. Enfin, les sortants sans diplôme du système éducatif et de niveaux Bac sont sur-représentés en leur sein au détriment des détenteurs de diplômes du supérieur court ou long.

Au total, ce sont les individus faiblement qualifiés ou de formation secondaire dans des emplois peu évolutifs qui semblent chercher avant tout à se réorienter. L'acquisition de nouvelles compétences semble un levier crucial pour mener à bien ces projets de même que le recours au réseau de relations amicales, familiales ou professionnelles. Si la quête de sens est importante, la recherche de meilleures conditions de travail et d'emploi anime les deux tiers des projets. Ces éléments laissent supposer que les projets de réorientation professionnelle chez ces trentenaires sont plutôt poussés et suscités par un contexte de travail et d'emploi qui ne remplit pas toutes les attentes qu'occasionnés par des opportunités soudaines ou la concrétisation d'aspirations restées longtemps en jachère.

2. Une Typologie de figures de réorientation professionnelle

En vue de mettre à jour la diversité des projets de réorientation professionnelle qui ne visent pas tous des transformations radicales des situations occupées et activités exercées, nous cherchons à dégager une typologie des réorientations synthétisant les informations collectées sur ces projets au cours de l'enquête au moyen d'une analyse des correspondances multiples et d'une classification ascendante hiérarchique. Les figures de réorientation dégagées permettront ainsi de cerner les logiques de changement qui les animent.

En synthèse, on pourra essayer de faire le lien entre ces figures de réorientation dégagées à partir d'une méthode statistique avec les logiques mises au jour par une approche plus compréhensive de ces démarches, prenant appui sur une série d'entretiens biographiques menés auprès d'une trentaine de répondants sélectionnés en fonction de critères de temporalité et de rapport à la crise des projets de réorientation (voir partie 3).

Nous nous concentrons ainsi sur les individus qui déclarent avoir un projet de réorientation professionnelle depuis 2018 et pour lequel ils ont engagé des démarches afin de le mettre en œuvre. Cela représente 1002 individus sur les 4887 répondants de l'enquête, soit environ 23 % des individus en effectif pondéré²³. Sur ce volume de projets de réorientations assortis de démarches déclarées, 22 % seulement ont débuté pendant la crise sanitaire, c'est-à-dire après le 1^{er} mars 2020.

La méthode a été de conserver une série d'indicateurs dichotomiques qui définissent les motivations du projet de réorientation et les paramètres de ce projet recueillis à la fois par le biais d'une question à choix multiples (avec un ouvert sur les motivations nous permettant d'ajouter des modalités non prévues initialement dans le questionnaire suite aux réponses des enquêtés comme « le souhait de découvrir autre chose ») et par une question en clair invitant les enquêtés à décrire leur projet de réorientation. Au total, 16 indicateurs sont retenus en tant que variables actives dans l'analyse en correspondances multiples (Tableau 13). Cette stratégie a l'avantage de pouvoir identifier différentes natures de projets de réorientation professionnelle sur la base d'un petit nombre d'indicateurs relatifs à la caractérisation des changements attendus et leur moteur et de ne pas brouiller l'interprétation des classes en partant d'un éventail plus large et diversifié de dimensions comme par exemple les antécédents de parcours des individus, leurs attributs biographiques en matière de formation initiale et de situation familiale, la temporalité et l'état de réalisation du projet, les ressources mobilisées et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de projet de réorientation. Ces dimensions sont convoquées a posteriori pour donner à voir comment les classes de projet s'articulent à certains parcours individuels, une dynamique temporelle propre et des leviers et freins qui les jalonnent²⁴. Nous préférons ainsi à postériori identifier les propriétés et caractéristiques des classes de projets.

²³ On est donc dans un ordre de grandeur comparable aux résultats antérieurs : 22% de changements de métier entre 2010 et 2015 (Lhommeau, Michel, 2018) ; quant à l'étude BVA sur les reconversions professionnelles pour France Compétences, laquelle porte sur une population plus âgée que la cible ici, elle montre que 17 % des actifs ont connu au moins une reconversion au cours des cinq dernières années (2016-2021) pour laquelle ils assurent avoir engagé des démarches pour la mettre en œuvre (BVA, 2021).

²⁴ Une autre typologie élaborée avec un éventail plus étendu d'indicateurs, prenant en compte notamment les dimensions des ressources, des difficultés et le degré de réalisation du projet a débouché sur une partition aux contours de classes plus brouillés du fait de la difficulté à les contraster entre elles sur les dimensions retenues. Cette exploration a conforté notre stratégie de ne conserver qu'un axe de description de ces projets pour construire la typologie.

Tableau 13 : Les indicateurs utilisés comme variables actives dans l'ACM

Variables d'origine	Modalités	Valeurs
Facteurs de reconversion	Changer de métier	1/0
	Changer de secteur	1/0
	Changer de statut (indépendant vs. salarié)	1/0
	Changer de lieu de vie	1/0
	Exercer une activité supplémentaire	1/0
Motivation au projet	Donner plus de sens à votre travail	1/0
	Améliorer vos conditions de travail	1/0
	Améliorer vos conditions d'emploi	1/0
	Des problèmes de santé	1/0
	Mieux concilier vie professionnelle et vie privée	1/0
	Emploi menacé ou supprimé	1/0
	Secteur d'activité avec peu de perspectives	1/0
	Souhait de découvrir autre chose	1/0
Volonté de retrouver un épanouissement professionnel	1/0	
Indicateurs issus de la réponse en clair au projet	En cours (nouvelle cible professionnelle non encore déterminée)	1/0
	Evolution de carrière (promotion, passé cadre, salaire...)	1/0

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Le premier plan factoriel réunissant les axes 1 et 2 permet de représenter un peu plus de 22 % de l'inertie du nuage, laquelle atteint 38 % sur les quatre premiers axes.

L'axe 1 oppose ceux qui souhaitent à la fois améliorer leurs conditions de travail, mieux concilier vie professionnelle et vie privée et qui souhaitent changer de statut à tous les autres. L'axe 2 oppose d'un côté ceux qui ne souhaitent pas changer de métier ni de secteur d'activité mais dont la motivation tient avant tout à l'idée de progresser dans leur carrière à ceux dont l'enjeu se situe du côté de leur épanouissement personnel et qui ne déclarent pas rechercher une amélioration de leurs conditions d'emploi.

L'axe 3 associe ceux qui ne souhaitent ni changer de métier, ni de secteur et dont les perspectives professionnelles dans leur secteur initial ne sont pas bouchées mais qui veulent changer de statut à ceux qui justement, sont dans des secteurs offrant peu de perspectives ou qui souhaitent découvrir autre chose. Enfin, l'axe 4 réunit d'un côté ceux qui ne veulent pas changer de métier mais souhaitent exercer une activité supplémentaire et dont l'emploi est menacé ou le secteur bouché opposés à ceux dont le secteur n'est pas affecté de faibles perspectives d'emploi. Ces grandes oppositions et leurs marqueurs préfigurent les distinctions que la classification va opérer.

Une classification ascendante hiérarchique (méthode de WARD) est ensuite construite en conservant les coordonnées des individus sur les dix premiers axes de l'ACM, soit à partir d'environ 75 % de l'information du nuage. La meilleure partition de classes conduit à retenir et distinguer 8 classes (Voir encadré 5).

Encadré 5 : Méthodologie

A partir des résultats de l'ACM sur le tableau initial (1002 observations x 16 modalités actives), on a retenu les coordonnées des individus sur les 10 premiers axes factoriels restituant 74 % de l'information issue du tableau d'origine de façon à ne conserver que les variations principales issues de celui-ci. Le nouveau tableau de valeurs qui en résulte est alors soumis à un algorithme d'agrégation par les centres mobiles. On calcule ensuite les centres des classes par les moyennes des coordonnées des observations appartenant à chacune des classes en question. Un poids est imputé à chaque centre

tenant compte de la taille relative de la classe à laquelle il appartient. Une classification ascendante hiérarchique (CAH) est ensuite appliquée aux centres de classe en utilisant la distance du Chi-deux et le critère de Ward pour tenir compte des masses à affecter à chaque centre – somme des poids des individus constituant la classe. On obtient alors un arbre de répartition et des indications sur le niveau pertinent de découpage de l'arbre. La minimisation de la perte d'inertie interclasse en passant d'un niveau détaillé de classes au niveau d'agrégation supérieur, comparativement aux opérations d'agrégation antérieures et ultérieures, (et le critère du coude) conduit à une partition en huit classes. Une opération de consolidation par application de l'algorithme des centres mobiles permet enfin d'accroître l'inertie interclasse de cette partition de 8,2 % par réaffectation des individus situés à la périphérie des centres de gravité de chaque classe, soit une inertie interclasse après consolidation de près de 0,35.

On obtient ainsi une répartition en 8 classes dont la nature et les significations sont établies dans le Tableau 14²⁵ et ci-dessous.

Tableau 14 : Huit logiques de réorientation professionnelle

Classes	N (% pondéré)	Synthèse des lignes de force du projet de réorientation
Classe 1 Les transformateurs investis	311 (34%)	Reconversions délibérées radicales non imposées par les circonstances et associées à de fortes attentes
Classe 2 Les réorientés conservateurs	227 (21 %)	Changer de métier avant tout mais attentes modérées du point de vue des autres modalités d'évolution ; plutôt conservateurs par rapport à ce qu'ils ont déjà.
Classe 3 Les multi-activités	114 (11 %)	Diversifier son activité pour retrouver du sens.
Classe 4 Les défensifs personnels	86 (10 %)	Réorientation radicale mais défensive pour des motifs personnels ou familiaux et pour obtenir de meilleures conditions de travail.
Classe 5 Les préventifs-défensifs	122 (11 %)	Des réorientations radicales (métier, secteur, sens, lieu...) imposées par les circonstances, c'est-à-dire des situations d'emploi fragilisées.
Classe 6 Les lassés aventureux	38 (4 %)	Changer par lassitude et pour découvrir autre chose même si la cible de métier est encore floue.
Classe 7 Les hédonistes	54 (6 %)	Réorientation radicale pour plus d'autonomie, d'épanouissement professionnel et un nouveau statut : souvent devenir indépendant.
Classe 8 Les carriéristes	50 (3 %)	Changer pour progresser professionnellement.

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Au regard des variables actives, ces classes de réorientés ont des profils qui les distinguent les unes des autres. La classe la plus nombreuse des « *Transformateurs investis* » (un tiers des réorientés, rassemble des individus qui ont de fortes attentes et conjuguent de nombreux souhaits de changement (Tableau 15) : de métier (96 %), de secteur (86 %), une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée (95 %) tout en souhaitant améliorer leurs conditions de travail (87 %) et donner plus de sens à leur activité (85 %). Ajoutons qu'ils occupent des emplois sur lesquels ne pèse aucune menace (Tableau 16).

²⁵ A noter que les 3 dernières classes sont nettement singulières et isolées du reste. Une partition en 4 classes, aboutirait à les conserver telles quelles.

Tableau 15 : Types de changements souhaités lors de la réorientation professionnelle

Part en %	Changer de métier	Changer de secteur d'activité	Changer de statut	Changer de lieu de vie	Exercer une activité supplémentaire	Projet radical ²⁶
1-Les transformateurs investis	96	86	46	23	21	48
2-Les réorientés conservateurs	95	68	18	27	5	31
3-Les multi-activités	1	13	40	27	30	1
4-Les défensifs personnels	95	76	39	34	16	45
5-Les préventifs-défensifs	97	84	62	38	29	63
6-Les lassés aventureux	92	83	26	22	18	27
7-Les hédonistes	98	79	61	25	41	57
8-Les carriéristes	69	37	24	28	14	23
Ensemble	84	71	40	27	20	41

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Tableau 16 : Motivations de la réorientation

Part en %	Donner plus de sens à son travail	Améliorer les conditions...		Pb de santé	Mieux concilier vie pro-vie privée	Emploi menacé ou supprimé	Secteur d'activité avec peu de perspectives	Faire autre chose	Retrouver un épanouissement Pro.	Projet flou	Progresser dans sa carrière
		de travail	d'emploi								
1-Les transformateurs investis	85	87	80	0	95	0	44	0	0	25	0
2-Les réorientés conservateurs	64	18	46	2	26	8	31	0	0	26	0
3-Les multi-activités	89	67	78	15	62	15	38	0	1	31	0
4-Les défensifs personnels	73	90	76	100	71	3	54	0	1	25	0
5-Les préventifs-défensifs	85	78	74	16	66	100	63	0	0	17	0
6-Les lassés aventureux	50	32	43	17	41	20	46	100	0	34	0
7-Les hédonistes	78	67	36	12	58	11	39	0	99	20	0
8-Les carriéristes	77	69	92	11	53	12	41	5	0	75	100
Ensemble	78	66	68	16	66	16	43	4	6	27	3

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Les « *réorientés conservateurs* » privilégient un changement de métier (95 %) mais pas de secteur (dans la moyenne). En outre, occupant des emplois sur lesquels ne pèse aucune menace (92 %), ils ont des attentes limitées en ceci que l'amélioration de leurs conditions de travail (18 %) ou d'emploi (22 points au-dessous la moyenne) ou la recherche d'une meilleure conciliation (26 %) ne sont pas des sujets de préoccupation. Ils forment un cinquième des individus avec un projet de réorientation.

Les « *multi-activités* » cherchent plutôt à compléter leur situation par une activité complémentaire et dans le même temps veulent redonner du sens à leur travail alors qu'ils n'expriment aucune volonté de changer de métier (seulement 1 %) ou de secteur (13 %).

²⁶ Projet radical correspond à un projet qui a au moins trois axes de changements souhaités parmi le secteur, le métier, le statut ou le lieu de vie.

Les « *défensifs-personnels* » présentent des projets de réorientation qui sont radicaux par les axes de changements escomptés : 95% souhaitent changer de métier, 76% de secteur d'activité et la recherche de meilleures conditions de travail concerne 9 individus sur 10. Ils sont en outre défensifs pour raisons personnelles, notamment des raisons de santé (100%) et des problèmes de conciliation (71%). Pour un tiers d'entre eux, cela passe par le souhait d'une mobilité géographique. Si leur emploi n'est pas directement menacé leur secteur d'activité offre peu de perspectives.

Un projet défensif caractérise aussi « *les préventifs-défensifs* » mais les motifs de projets qui combinent le plus souvent changements de secteur (84%) et de métier (97%) sont d'ordre professionnel car l'ensemble d'entre eux subissent une menace sur l'emploi et 63% sont dans un secteur offrant peu de perspectives (classe la plus concernée). La recherche d'un travail qui donne plus de sens prédomine aussi (cité par 85%) tandis que changer de statut et de localisation font aussi partie de leurs attentes, respectivement pour 62% et 38% d'entre eux.

Les « *lassés aventureux* » aspirent aussi à changer de métier (92%) et de secteur (83%) mais avant tout pour découvrir autre chose, par lassitude, bien que plus d'un tiers d'entre eux n'aient pas arrêté leur cible professionnelle. Le sens du travail, l'amélioration des conditions de travail et la conciliation ne font pas partie de leurs motivations principales.

Une réorientation radicale et statutaire pour s'épanouir caractérise les « *Hédonistes* » où les souhaits de changement de métier et de secteur (resp. 98% et 79%) s'accompagnent d'un souhait de changer de statut (61%) ou de compléter leur activité (41%) pour gagner en épanouissement professionnel (99%) et retrouver du sens (78%).

Enfin, chez les « *carriéristes* » c'est l'aspiration à évoluer et progresser dans sa carrière qui prévaut (100%). Cependant, le projet demeure flou du point de vue du métier cible (pour 75%). Changer de métier et accéder à un nouveau secteur ne sont que d'éventuels facteurs incidents, alors que l'amélioration de leurs conditions d'emploi et de rémunération prime dans les objectifs assignés à leur projet (92%).

Il s'agit maintenant de confronter cette typologie à des variables supplémentaires qui concernent d'une part les antécédents biographiques et de parcours des porteurs de ces projets, d'autre part, la temporalité de ces projets et leur éventuelle transformation ou évolution avec la crise mais aussi les ressources mobilisées et les difficultés rencontrées dans leur mise en œuvre.

Antécédents de parcours et de rapport au travail

Le groupe le plus important des « *transformateurs investis* » a nombre de ses caractéristiques qui tendent vers la moyenne. Il se singularise toutefois par un pourcentage de parents en 2017 parmi les plus élevés (41% contre 34% en moyenne), environ 40% de titulaires d'un Bac comme plus haut diplôme et une sous-représentation de diplômés du supérieur long (Bac+ 5 ans et plus) (voir Tableau 17). La forme radicale de ces projets de réorientation fait écho à la plus grande propension de jeunes sortants de formation initiale avec un niveau baccalauréat à reprendre des études. En effet, à titre d'exemple, 18% des jeunes sortis de formation initiale en 2010 avec un baccalauréat comme plus haut niveau de diplôme, ont obtenu un nouveau diplôme au cours de leurs 5 premières années de vie active. Plus de la moitié de ces jeunes ont déclaré que ce nouveau diplôme correspondait à un changement d'orientation total (32%) ou partiel (23%) (Borras *et al.*, 2022) par rapport à leur formation initiale. Ces diplômes post formation initiale peuvent à leur tour servir de socle et de ressource pour se réorienter professionnellement. Un faible pourcentage d'individus au chômage en 2017 par rapport à la moyenne caractérise aussi ce groupe.

Parmi les « réorientés conservateurs », les actifs occupés en emploi étaient disproportionnellement satisfaits de leur situation lors de l'enquête en 2017, puisque 91 % souhaitaient rester dans leur emploi, si ce n'est sur le long terme, au moins pour le moment. Ce sont des emplois plutôt plus qualifiés que la moyenne puisque ce groupe comptait 30 % d'emplois de cadres en 2017 contre 19 % dans l'ensemble. Cela étant, 23 % de ses ressortissants étaient au chômage en 2017 soit davantage que dans les autres classes de la typologie. A l'inverse des groupes à projets défensifs, le profil de rapport au travail (Bonnet, Mazari, Verley 2020 et encadré 6) « pessimistes résignés » y est sous-représenté (21 %). Ils étaient également moins souvent parents en 2017 (26 % contre 34 % en moyenne). En termes de champ disciplinaire du plus haut niveau de diplôme détenu en 2010, il s'agit un peu plus souvent que dans les autres classes de diplômés de spécialité industrielle ou scientifique (37 % contre 33 % en moyenne).

En matière de temps de travail, les « réorientés conservateurs » et les « transformateurs investis » travaillaient un peu plus souvent à temps partiel que dans les autres groupes : aux alentours de 11 et 12 % (9 % en moyenne).

Le groupe « Multi-activités » se signale par une proportion plus forte d'individus à mobilité intermédiaire, passés par 3 à 4 emplois au cours des sept premières années de vie active (42 % contre 32 % en moyenne). D'ailleurs, davantage qu'en moyenne, ils recherchaient un autre emploi en 2017. On y décèle aussi une sur-représentation des cadres parmi les situations d'emploi en 2017 (25 % contre 19 % en moyenne). Il se distingue également par une proportion nettement plus élevée de jeunes habitant chez leurs parents en 2017 (46 % contre 34 % en moyenne).

Les « défensifs personnels » ont la particularité à 55 % d'avoir connu au moins 12 mois de chômage au cours de leurs sept premières années de vie active. Groupe plus féminisé (57 %) que la moyenne, un souhait de mobilité professionnelle s'exprimait déjà pour 54 % d'entre eux fin 2017, soit 15 points de plus que parmi l'ensemble des réorientés. Enfin, comme les « préventifs défensifs », plus d'un tiers ont connu une forte mobilité avec plus de quatre emplois occupés au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle. De même, ces deux groupes se distinguent des autres par des parcours d'emplois jugés plus souvent difficiles, voire très difficiles (57 % contre 49 % en moyenne). Lorsque la crise est à l'origine de ces deux types de projets, c'est dans 4 à 5 cas sur 10 une réorientation perçue comme une obligation et non un choix²⁷. Les « défensifs personnels » se distinguent aussi par leur score de correspondance entre la formation et l'emploi occupé particulièrement bas en 2017 avec une valeur inférieure à 4,9 contre 5,9 pour l'ensemble de ceux qui se réorientent.

En termes de rapport au travail entre 2013 et 2017, le profil « résignés » (caractérisé par un faible optimisme en l'avenir professionnel et des situations d'emploi peu satisfaisantes et en dessous de leurs compétences et auxquelles ils semblent se résigner) est largement sur-représenté comparativement aux autres groupes (57 % d'entre eux sont concernés contre 31 % en moyenne). Une insatisfaction globale de leur parcours professionnel semble ainsi guider leur projet.

Pour ce qui est des « préventifs-défensifs », 40 % d'entre eux étaient en situation de non-emploi au 1er mars 2020 dont 20 % au chômage. Nombreux à être touchés par un chômage de longue durée (≥ 12 mois) entre l'interrogation de 2017 et la situation de mars 2020, ils se singularisent aussi par une discontinuité d'emplois tenant à d'autres situations occupées pendant au moins 3 mois depuis l'interrogation de 2017, qu'il s'agisse de formation, de reprise d'études ou d'inactivité. En revanche, ils ont accédé plutôt plus rapidement à un CDI que les autres lors de l'entrée sur le marché du travail :

²⁷ Question posée uniquement aux 111 individus ayant déclaré que la crise sanitaire est à l'origine de leur projet.

plus de 60 % en moins de 6 mois. Une légère sur-représentation des diplômés du supérieur long en leur sein : 16 % contre un peu plus de 12 % parmi l'ensemble des réorientés, les caractérise. Il s'agit plus souvent de jeunes dont le plus haut niveau de diplôme est de spécialité industrielle ou scientifique (39 % contre 33 % en moyenne). Ils sont également moins nombreux que la moyenne à avoir des enfants en 2017 (28% contre 34% en moyenne). Enfin, dans une moindre mesure que les précédents, le profil de rapport au travail « pessimistes résignés » est légèrement sur-représenté dans cette classe (+6 points de % par rapport à la moyenne de 31 %).

Les « lassés aventureux » se caractérisent également par une faible mobilité au cours de leurs sept premières années de vie active. Les trois quarts n'ont pas connu d'épisode de chômage sur cette période. Mais ils se trouvaient un peu moins que les autres classes dans des situations d'emploi lors de l'interrogation en 2017. En revanche, leur taux de correspondance formation-emploi était maximal avec 6,6 points, le plus élevé de l'ensemble des classes d'individus en réorientation²⁸. Cette classe se caractérise, comme la classe précédente, par une sur-représentation d'individus appartenant aux « sereins » du point de vue de leur rapport au travail (33 % contre 16 % en moyenne). C'est-à-dire des individus très optimistes en leur avenir professionnel au cours de leur sept premières années de vie active avec une situation professionnelle satisfaisante qu'ils cherchaient encore à améliorer en 2017. Les individus de cette classe sont les plus nombreux à résider seuls (y compris foyer ou colocation) sans avoir d'enfant en 2017 (37 % contre 23 % en moyenne). En termes de plus haut niveau de diplôme détenu à la sortie du système éducatif, il s'agit plus souvent que dans les autres classes de diplômés de spécialité industrielle ou scientifique²⁹ (38 % contre 33 % en moyenne). Sur le papier, ils semblent donc avoir moins de raisons objectives de se réorienter que d'autres mais leur mode de vie plus autonome et la satisfaction personnelle et confiance en soi qui caractérisent leur rapport au travail sont des facteurs prédisposant à tenter des réorientations de découverte ou d'opportunité.

Le groupe des « hédonistes » est très féminisé (à 72 %) et se caractérise par un accès plutôt lent à un CDI au début de leur parcours professionnel : les deux tiers ont mis plus de 6 mois contre la moitié en moyenne. Un assez faible score de correspondance formation-emploi en 2017 le distingue aussi avec une note moyenne de 5. Ce groupe se distingue également des autres avec une majorité de ses ressortissants vivant en couple (52 % contre 40 % en moyenne), que ce soit avec ou sans enfant (respectivement 32 % et 20 % contre 26 % et 14 % en moyenne). La recherche d'un meilleur épanouissement personnel et professionnels semble donc caractériser ce groupe plus féminin que les autres.

Enfin, la classe des « carriéristes » est très particulière en ce qu'elle rassemble le plus de diplômés du supérieur, près de 7 sur 10, bien stabilisés et qui cherchent avant tout à continuer à progresser et avancer dans leur carrière. Ils sont plus nombreux que dans les autres classes à habiter soit en couple avec des enfants en 2017 (34 %) soit seuls sans enfants (36 % contre 23 % en moyenne). Neuf sur dix étaient salariés au 1er mars 2020, quasiment l'ensemble à l'enquête de l'automne 2017. Et plus de la moitié d'entre eux n'a connu aucun épisode de chômage au cours de leurs sept premières années de vie active et un ou deux emplois en sept ans. Six individus sur dix ressortent ainsi d'une trajectoire d'accès rapide et durable à un EDI, pour ce qui est du résumé de leur parcours professionnel sur les sept premières années de vie active. Les individus de cette classe sont les plus nombreux, avec « les

²⁸ Ce score de correspondance est issu d'une question de l'enquête 2017 (3^{ème} vague) : *Indiquez le degré de correspondance sur une échelle de 0 à 10 entre votre formation initiale et votre emploi ?*

²⁹ Le choix a été fait de regrouper les spécialités industrielles des diplômés (principalement pour les diplômés du secondaire) avec les spécialités scientifiques et techniques que l'on trouve dans l'enseignement supérieur. A l'opposé, les spécialités tertiaires sont regroupées avec les spécialités Lettres, Sciences humaines, Droit, psychologie, santé-social...

lassés aventureux » à juger que leur parcours professionnel a été facile ou très facile (respectivement 64 % et 62 % contre 51 % en moyenne). A l'automne 2017, ils sont plus souvent optimistes en leur avenir professionnel (80 % contre 73 % en moyenne) et se retrouvent le plus souvent, en termes de modèle de rapports au travail, parmi les « sereins » (32 % contre 16 % en moyenne) et les « persévérants » (42 % contre 35 % en moyenne).

Encadré 6 : Rapports au travail et à l'emploi au cours des 7 premières années de vie active

Pour décrire chacune des classes obtenues à l'issue de la typologie des formes de réorientations au regard du parcours subjectif des individus à travers leurs opinions sur le travail et l'emploi au cours des 1^{ère} et 3^{ème} vague de l'enquête Génération 2010, une typologie de profils types de rapports au travail a été élaborée pour l'ensemble de la cohorte 2010 encore présente en 2017 à la 3^{ème} interrogation (Bonnet, Mazari, Verley 2020³⁰). Les auteures de cette étude distinguent ainsi 4 types de profils : les *serein.es*, les *arrivé.es*, les *persévérant.es* et les *résigné.es*. Le tableau ci-dessous synthétise quelques traits distinctifs de chacun d'entre eux et montre la part qu'ils représentent parmi les enquêtés qui ont manifesté un projet de réorientation. Chaque profil type s'appuie sur les caractéristiques des jeunes qui y sont fortement représentées.

Intitulé de la classe	Description courte
Les « serein.es » 16 % (*)	Jeunes très optimistes par rapport à l'avenir, satisfaits de leur situation professionnelle en 2013 et en 2017, qui se réalisent professionnellement. Ils se déclarent bien payés et ont le sentiment d'être utilisés à leur niveau de compétences. Ambitieux, leur objectif reste encore en 2017 d'améliorer leur situation professionnelle.
Les « arrivé.es » 19 % (*)	Jeunes pour lesquels les indicateurs subjectifs sont au vert – employés à leur niveau de compétence voir au-dessus, s'estimant plutôt très bien payés et ayant eu un parcours jugé très facile. Si en 2013, leur priorité était de trouver un autre emploi ou conserver leur emploi, leur objectif de stabilisation ou de progression perd en intensité en 2017 au profit du souhait de ménager leur vie hors travail. Leur « réussite professionnelle » leur permet d'investir d'autres sphères de l'existence. Après le temps de la carrière vient celui de la vie hors travail.
Les « persévérant.es » 35 % (*)	Bien qu'optimistes par rapport à l'avenir, ces jeunes se sentent majoritairement déclassés et restent en quête de promotion ou d'ajustement entre leur niveau de formation et leur emploi. Il se disent plutôt mal payés, se réalisant moins dans leurs activités que les deux types précédents et jugent moyenne l'adéquation entre leur formation et leur emploi. Mais ils persévèrent et souhaitent en 2017 (de manière plus marquée que pour les autres types) améliorer leur situation professionnelle en cherchant un autre emploi.
Les « résigné.es » ou « pessimistes » 31% (*)	Pessimistes en 2013 et 2017, ces jeunes ne se réalisent pas professionnellement, se disent utilisés en dessous leur niveau de compétences et très mal payés. Ils jugent leur parcours difficile, voire très difficile. La priorité déclarée en 2013 était de trouver un autre emploi, qu'ils n'ont a priori pas trouvé quatre ans plus tard. En 2017, ils se résignaient à cette situation, ayant accepté des emplois en deçà de leurs compétences et sans doute déqualifiés, dans lesquels ils se trouvent « enfermés ».

* : pourcentages parmi l'ensemble de ceux qui ont un projet de réorientation depuis 2018

³⁰ Bonnet E., Mazari Z. et É. Verley (2020). Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge. *Revue Jeunes et Société*, 5 (2), 59-122. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/230/151>

Tableau 17 : Distribution des variables supplémentaires principales pour chacune des classes de la typologie

Part en %	Plus haut niveau de diplôme			Part de femmes	Part de sortants de spécialité industrielles ou scientifiques	Parent en 2017	Vie en couple en 2017	Au chômage en 2017	Jeunes cherchant un nouvel emploi en 2017 (qu'ils en aient déjà un ou pas)	Cadre en 2017	Part d'ouvriers et employés en 2017	Typologie de rapport au travail en 2017 Les...			
	Secondaire	Bac.	Sup.									Sereins	Arrivés	Persévérants	Résignés
1-Les transformateurs investis	33	39	28	55	30	41	43	16	32	13	51	15	20	36	29
2-Les réorientés conservateurs	29	30	41	46	37	26	38	23	44	30	37	16	22	41	21
3-Les multi-activités	50	18	32	35	34	31	30	30	48	25	39	16	25	28	32
4-Les défensifs personnels	39	35	26	57	31	31	35	23	54	9	58	9	13	21	57
5-Les préventifs-défensifs	39	27	34	44	39	28	43	14	36	19	38	11	18	34	37
6-Les lassés aventureux	39	41	20	45	38	18	28	6	23	27	39	33	18	26	23
7-Les hédonistes	41	28	31	72	30	47	52	22	48	11	55	15	16	38	31
8-Les carriéristes	17	14	69	52	26	41	44	0	19	23	23	32	5	43	19
Ensemble	35	32	33	51	33	34	40	19	39	19	45	16	19	35	31

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002. Pour la catégorie professionnelle : individus en emploi en 2017 et ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N=818.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Ressources et difficultés dans la mise en œuvre du projet de réorientation

Il s'agit ici d'explorer si ces différentes figures de réorientation se distinguent également du point de vue des ressources mobilisées et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de leur projet (Tableau 18).

Le recours au réseau familial, amical ou professionnel est sur-sollicité par la classe des « Transformateurs investis » alors qu'un accompagnement par l'employeur est plus rare qu'en moyenne. Au regard des difficultés³¹, celle qui tient au besoin d'acquérir de nouvelles compétences est sur-représentée (71%), soit 7 points de plus que la moyenne. Cette classe se singularise aussi par la minimisation de difficultés pouvant être liées à un problème de localisation géographique (12 %).

Les « réorientés conservateurs » se signalent par une sous-utilisation du recours aux ressources familiales - moins de 40 % la cite comme une ressource mobilisée pour instruire le projet. Ils se distinguent aussi par un recours deux fois moins fréquent (8 %) que l'ensemble des réorientés (15 %) à des acteurs ou collectivités locales. Ils éprouvent en moyenne moins de difficultés liées à un manque de ressources économiques ou à un déficit de soutien et d'accompagnement institutionnel. Les membres de ce groupe font aussi un peu moins cas que les autres de difficultés liées aux confinements.

Au sein de la classe des « multi-activités », les appuis fournis par des acteurs ou collectivités locales s'avèrent plus souvent mobilisés qu'en moyenne (près de 23 %). Les ressources familiales, amicales et professionnelles sont comme pour « les carriéristes » déterminantes avec 63 % de leurs ressortissants qui les mobilisent. Les « multi-activités » se distinguent aussi par le peu de difficultés déclarées relatives à un manque de soutien et d'accompagnement institutionnel : 15 % soit deux fois moins qu'en moyenne. Enfin, c'est le cas aussi pour le besoin d'acquérir de nouvelles compétences, difficulté moins citée en moyenne par ses ressortissants : 38 % contre 64 % en moyenne.

Les ressources institutionnelles sont fortement mises à contribution par les « défensifs personnels » avec plus de 48 % d'entre eux qui s'appuient sur le service public de l'emploi (35 % en moyenne) et 32 % sur un bilan de compétences. Ils n'hésitent pas non plus à solliciter des acteurs ou ressources locales (24 % d'entre eux). Au regard des difficultés, le besoin d'acquérir de nouvelles compétences est mentionné par les ¾ d'entre eux (64 % en moyenne) et la difficulté relative au manque d'appui de l'entourage est identifiée par près d'un quart des individus (12 % en moyenne parmi l'ensemble des individus en réorientation). Publics plus vulnérables que d'autres, ils affichent clairement des besoins en soutiens institutionnels et ressources pour les aider à concrétiser leurs projets.

Une sur-représentation des difficultés liées aux ressources économiques, au manque de soutien institutionnel et de celles spécifiques aux périodes de confinement réunit les « défensifs personnels » et les « préventifs-défensifs » (Tableau 18). Du point de vue des ressources, la classe des « préventifs-défensifs » se situe dans la moyenne sur la majorité des indicateurs avec toutefois, une sous-mobilisation du réseau amical, familial ou professionnel. Par ailleurs, ils accusent un peu plus souvent de difficultés liées à la localisation géographique (30 % contre 19 % en moyenne).

L'outil formation pour se réorienter est l'apanage des « lassés aventureux » et des « hédonistes » avec les ¾ des effectifs de ces classes qui y ont recours (55 % en moyenne). Pas de difficultés remarquables ou prépondérantes pour les individus appartenant à la classe des « lassés aventureux » et le sentiment de périodes de confinement au bout du compte moins pénalisantes ou sources de difficultés pour eux

³¹ Les analyses des difficultés portent sur 858 observations car sont exclus du questionnaire les individus dont le projet a, tout à la fois, débuté et abouti avant le 1er mars 2020.

que pour l'ensemble des répondants. Les « hédonistes » se distinguent au regard du soutien et de l'accompagnement institutionnel qui leur fait souvent défaut (53 % le mentionnent contre 33 % en moyenne).

Outre les ressources familiales, amicales et professionnelles, ce qui caractérise la classe des « carriéristes » qui représente les personnes qui veulent avant tout progresser, c'est un accompagnement de leur employeur dont 31 % disent avoir profité. Ce qui peut suggérer qu'une partie de ces réorientations se sont faites en interne puisque si l'on en croit les résultats d'une étude récente pour France Compétences, un quart des reconversions s'opèrent chez l'employeur initial (op. cit. , Note d'études n°4, 2021). Enfin, le besoin d'acquérir de nouvelles compétences se retrouve aussi comme une difficulté notable des ressortissants de cette classe (71%), signe que l'évolution de carrière passe souvent aussi par la case formation. Paradoxalement en apparence, un tiers d'entre eux a suivi une formation d'au moins 2 semaines pendant la période de crise sanitaire, les plus nombreux avec les « défensifs personnels » (30 %) pour une moyenne de 26 % parmi l'ensemble des individus en réorientation. Mais la perception de nouveaux besoins de compétences évidemment dépend de l'emploi visé, qui se situe clairement dans une vision de progression hiérarchique dans ce groupe.

Par ailleurs, remarquons que la formation est une composante importante de la mise en œuvre d'une réorientation professionnelle puisque la participation à une formation d'au moins 2 semaines à partir de mars 2020 ne concerne que 7,9 % des individus non-inscrits dans un projet de réorientation.

Tableau 18 : Ressources mobilisées et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des projets

	Ressources							Difficultés							
	Service public de l'emploi	Acteurs ou collectivités locales	Formation	Conseil en évolution professionnelle	Bilan de compétence	Accompagnement de votre employeur	Réseau familial, amical ou professionnel	Absence d'appuis ou d'encouragements de la part de votre entourage	Manque de ressources économiques	Manque de soutien et d'accompagnement institutionnel	Besoin d'acquérir de nouvelles compétences	Difficultés spécifiques liées à la localisation envisagée	Difficultés spécifiques liées aux périodes de confinement	Peu de débouchés ou forte concurrence	Moyenne des difficultés
1-Les transformateurs investis	38	15	50	21	22	11	58	11	46	33	71	12	42	1	2,2
2-Les réorientés conservateurs	30	8	49	21	24	19	39	10	35	27	59	20	40	1	1,9
3-Les multi-activités	35	23	52	18	21	9	63	6	38	15	38	19	50	6	1,8
4-Les défensifs personnels	48	24	66	22	32	13	55	24	59	41	75	25	58	4	2,9
5-Les préventifs-défensifs	32	14	59	19	26	11	44	11	64	42	65	30	57	1	2,8
6-Les lassés aventureux	41	26	75	29	24	13	53	4	32	17	48	16	31	0	1,5
7-Les hédonistes	24	16	73	13	18	15	55	18	51	53	66	18	49	0	2,7
8-Les carriéristes	28	5	47	24	23	31	63	15	20	40	71	18	46	6	2,2
Ensemble	35	15	55	20	24	13	53	12	46	33	64	19	46	2	2.3

Champ : Pour les ressources : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002. Pour les difficultés : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 et dont le projet était toujours en cours au premier mars 2020, N=858.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

Degré de réalisation du projet et évolution avec la crise

Les projets de réorientation des « réorientés conservateurs » et des « carriéristes » ont un peu plus souvent abouti qu'en moyenne (plus de 36 % contre 27 %, Tableau 19). Pour les premiers, il apparaît une sur-représentation des projets aboutis avant la crise, autour de 21 % par rapport à 14 % en moyenne que l'on peut relier au fait que 82 % de ces projets ont débuté avant le début de la crise sanitaire. Pour les seconds, les projets ont surtout abouti après le début de la crise sanitaire (28% contre 13% en moyenne).

Tableau 19 : Etat de réalisation selon les classes de réorientés

Figures %	% aboutis		Effets de la crise pour les projets pré-crise non aboutis avant celle-ci*		Projet suspendu ou arrêté	En cours	Débuté après le 1 ^{er} mars 2020	Lié à la crise
	Avant	Pendant	Accélééré	Modifié				
Classe 1 Les transformateurs investis	15	14	21	23	27	43	22	13
Classe 2 Les réorientés conservateurs	21	15	12	21	27	38	18	8
Classe 3 Les multi-activités	21	8	13	13	33	38	20	10
Classe 4 Les défensifs personnels	3	10	21	16	38	49	23	8
Classe 5 Les préventifs-défensifs	7	6	14	37	31	56	40	28
Classe 6 Les lassés aventureux	5	23	23	17	11	61	29	2
Classe 7 Les hédonistes	12	8	25	37	25	55	10	7
Classe 8 Les carriéristes	9	28	3	7	27	37	20	15
<i>Ensemble</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>18</i>	<i>22</i>	<i>29</i>	<i>45</i>	<i>22</i>	<i>12</i>

Lecture : 15% des projets de type « transformateurs investis » débutés depuis 2018 ont abouti avant le début de la crise sanitaire (mars 2020) et 27 % ont été suspendus ou abandonnés à cause de la crise.

Champ : Individus ayant engagés des démarches de reconversions depuis 2018 (N=1 002)

* Individus dont le projet a débuté avant la crise et non aboutis avant celle-ci (N=642)

Source : Enquête *Génération, Covid et après ?*

Parmi les « préventifs-défensifs » et les « hédonistes », on relève une majorité de projets encore en cours (aux environs de 55-56 %). Cela s'explique du fait que dans la classe des « préventifs-défensifs » (comme pour les « lassés aventureux »), il y a sur-représentation des projets débutés après le début de la crise sanitaire : 40 % (29 % dans le groupe des « lassés aventureux ») contre 22 % en moyenne. En revanche, 90 % des projets des « hédonistes » ont débuté avant la crise sanitaire, signe que ces projets s'inscrivent plutôt dans une temporalité longue avec une perspective présente de longue date, en cohérence aussi avec le souhait associé pour nombre d'entre eux de changer de statut. Parmi les projets débutés avant le début de la crise sanitaire et non aboutis avant celle-ci, les projets des « préventifs-défensifs » et des « hédonistes » sont ceux qui ont le plus souvent été modifiés par la crise sanitaire (37 % contre seulement 22 % en moyenne). Mais un quart de ces derniers ont confirmé et accéléré la mise en œuvre de leur projet, cas aussi de 23 % des « lassés aventureux ».

Enfin, le groupe des « préventifs défensifs » se signale par le lien significatif qui lie leur projet à la crise sanitaire puisque 28 % (12 % en moyenne) le déclarent comme tel, signe que pour une partie d'entre eux, la réorientation s'est imposée à eux compte tenu de la dégradation de leur situation courante.

Pour 40 % des membres de ce groupe, le projet a d'ailleurs été initié au cours de la crise sanitaire soit bien plus qu'en moyenne (22 %).

Les « défensifs personnels » sont marqués quant à eux par le pourcentage important de projets suspendus ou abandonnés : 38 %, soit 9 points de plus que la moyenne. Ceci fait écho au fait que les individus qui la composent ont de fortes espérances associées à leur projet pour contrecarrer des problèmes de santé, obtenir une meilleure articulation entre leurs vies professionnelle et familiale et cherchent aussi, ce faisant, à améliorer leurs conditions de travail et d'emploi.

Remarquons qu'il semble bien exister une corrélation négative entre le nombre de difficultés rencontrées et l'aboutissement du projet de réorientation. Ainsi les groupes des « défensifs-personnels » et « préventifs-personnels » se confrontent en moyenne à un éventail plus large de difficultés (resp. 2,9 et 2,8) et présentent des taux d'aboutissement relativement faibles : 13 % contre 27 % en moyenne.

Le Tableau 20 permet d'appréhender sous forme synthétique l'ensemble des traits remarquables de ces figures de projets de réorientation.

Quelle présence de ces figures de projet dans la période de crise sanitaire ?

On constate que les projets défensifs pour raison personnelle ne sont pas nés plus fréquemment au cours de la crise sanitaire, leur occurrence est dans la moyenne de l'ensemble des projets de réorientation. En revanche les projets défensifs par anticipation de risques professionnels (préventifs-défensifs) sont-deux fois plus présents en proportion parmi les projets survenus pendant la crise sanitaire, formant 20 % de ces projets alors qu'ils ne représentent que 11 % des projets de réorientation.

Ceci laisse présumer qu'une partie des projets de réorientation nés pendant la crise sanitaire ont bien comme origine des difficultés sur le marché du travail, qu'elles soient effectives ou ressenties. Comme on va le voir dans la partie 3 qui se fonde sur le recueil d'entretiens biographiques, les projets de réorientation déclarés en lien avec la crise (et engagés dans la temporalité de celle-ci) répondent à deux logiques différentes : dans un cas la crise est à l'origine des difficultés qui conduisent à se réorienter (rupture d'emploi forcée, dégradation des conditions de travail...) alors même que jusqu'alors les personnes étaient investies dans leur travail et plutôt satisfaites de leur progression professionnelle. Le projet de réorientation professionnelle n'était en aucune manière d'actualité dans cette configuration. Dans le second cas, la crise vient renforcer des difficultés préexistantes sur le marché du travail ou réinterroger des choix professionnels insatisfaisants et ce faisant, joue un rôle de catalyseur pour faire éclore des projets de réorientation.

Par rapport aux projets de reconversion enclenchés avant la crise, certaines classes de la typologie trouvent un écho dans les « processus-types » au nombre de quatre mis au jour dans la section 2 de la troisième partie. Ainsi les transformateurs investis et les hédonistes pourraient refléter ce qu'on a qualifié en compréhension de *reconversion vocationnelle* où prime le souhait d'exercer une activité porteuse de sens aux yeux de l'individu. Sont présentes ici les attentes orientées vers l'expression de soi et de ses aspirations.

Les défensifs-personnels se retrouvent davantage dans une logique de *repositionnement biographique* centrée sur des considérations d'ordre privé. La reconversion est par exemple impulsée par le désir d'être plus disponible pour s'investir davantage dans la vie familiale.

Les carriéristes et les multi-activités trouveraient leur expression dans une logique de *requalification sociale* manifestée par l'ambition d'atteindre une position plus valorisée sur le marché du travail ou de *repositionnement stratégique*, où les conditions matérielles et la faisabilité du projet prévalent pour échapper à des difficultés ou des insuffisances ressenties dans le métier d'origine. L'objectif de trouver une seconde source de revenu peut ainsi s'inscrire dans cette démarche de repositionnement de l'individu par rapport à ses engagements dans le travail.

Tableau 20 : Synthèse des figures de réorientation

N° cl.	Libellé	Motif	Parcours professionnel	Caractéristiques biographiques	Réalisation	Ressources	Difficultés
1 (34%)	Les « Transformateurs » <i>investis</i>	+sens	++ continu avec forte employabilité	+ enfants + niveau bac	+abouti	+ réseau pro, famille et amis	+ manque compétences - localisation
2 (21%)	Les Réorientés <i>opportunistes</i>	- Conciliation - amélioration travail et emploi	++ (+ cadre et ++ satisfaction en 2017)	- Pessimistes résignés - enfants	+ abouti avant crise	- famille - acteurs locaux	- ressources éco - accompagnement institutionnel - manque de compétences
3 (11%)	Les Multi-activités	+ sens	moyen (3-4 emplois et + cadres 2017)	+ chez parents	+ abouti	+ acteurs locaux + réseau pro, famille et amis	- manque accompagnement institutionnel - manque de compétences + difficultés confinement
4 (10%)	Les Défensifs personnels	+ Personnelles et familiales	+ chômage, parcours difficile, peu de perspectives d'évolution en 2017 + nombreuses mobilités	+ femmes + pessimistes résignés + faible correspondance emploi-formation	+ suspendus ou abandonné	+ SPE + bilan compétences + acteurs locaux	+ ressources éco + manque accompagnement institutionnel + difficultés confinement + manque compétences + manque soutien entourage
5 (11%)	Les Préventifs défensifs	+ Imposé par situation d'emploi fragilisée + sens	-- bcp chômage et de longue durée + nombreuses mobilités + sans emploi au 1/03/2020	+ pessimiste - enfants	+ en cours + début après crise avec crise à l'origine et modifie le projet	- réseau pro, famille, amis	+ ressources éco + manque accompagnement institutionnel + difficultés confinement + localisation géographique
6 (4%)	Les Lassés aventureux	+ Lassitude, veut autre chose	++ correspondance formation-emploi + sans emploi en 2017	+ sereins + Seuls sans enfant - Couple avec enfants	+ en cours + début après crise avec crise modifie et accélère le projet	+ formation	- Difficultés confinement
7 (6%)	Les hédonistes.	+ sens + épanouissement	+ (Accès lent EDI et faible correspondance formation-emploi)	++ habitat couple ++ femme	+ crise accélère le projet + en cours + débuté avant la crise	+ formation	+ manque accompagnement institutionnel
8 (3%)	Les carriéristes	+ Progression de carrière	++ (parcours jugé facile)	+ sereins et persévérants + couple avec enfants ou seul sans enfant + diplômés du supérieur		+ réseau pro, famille et amis + accomp. employeur	+ manque compétences

Lecture : signe - : caractéristique sous-représentée dans la classe ; signe + : caractéristique sur-représentée dans la classe.

Champ : ensemble des individus ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

3. Des profils de réorientés qui varient en fonction de la période et le lien ou non du projet au contexte de crise sanitaire

On s'interroge ici sur le fait de savoir si les personnes dont le projet a débuté pendant la pandémie, et selon qu'il est directement en lien ou non avec la crise, ont des profils particuliers par rapport aux porteurs de projet qui l'ont débuté avant la crise.

Parmi les actifs dont le projet de réorientation a débuté concomitamment à la pandémie, ceux qui déclarent que leur projet est lié à la crise étaient un peu plus souvent en emploi et un peu moins souvent en recherche d'emploi tandis que près de 5 % étaient en formation ou reprise d'études au 1^{er} mars 2020 (Tableau 21). Ainsi, les personnes en recherche d'emploi juste avant la crise sanitaire et non encore engagées dans un projet de réorientation ont un peu plus souvent entamé un processus de réorientation professionnelle indépendamment de la crise qu'à cause d'elle. C'est l'inverse pour les gens en emploi dont une partie non négligeable subit les effets de la crise et est amenée à reconsidérer ses perspectives pour trouver une issue favorable.

Ajoutons que les parcours professionnels entre 2017 et 2020 ont été un peu plus heurtés pour ceux dont le projet, débuté après mars 2020, est lié à la crise : 34 % ont enregistré du chômage contre 29 % de ceux dont le projet est né dans la même temporalité mais sans lien à la crise et la durée moyenne du chômage a été en moyenne plus importante de deux mois parmi les premiers : 16,6 contre 14,4 mois. Les premiers ont également été plus mobiles auparavant : 44 % de leurs auteurs ont changé d'employeur entre l'automne 2017 et mars 2020 contre moins de 30 % des seconds. Les projets démarrés pendant la crise et en lien avec elle ressortent ainsi de parcours professionnels antérieurs plus discontinus et heurtés qu'en moyenne, signe possible d'une plus grande fragilité des situations d'emploi ou de situations qui ne remplissent pas toutes les attentes des personnes.

Tableau 21 : Situation au 1er mars 2020

Projet débuté	Emploi (comme indépendant)	Recherche d'emploi	Formation ou reprise d'études	Autre
Projet débuté avant la crise sanitaire	70 (9)	17	7	6
Pendant la crise, mais projet indépendant du contexte	66 (1)	27	0	7
Pendant et crise à l'origine du projet	73 (7)	17	5	5
<i>Ensemble</i>	70 (8)	18	6	6

Lecture = Les porteurs de projets enclenchés après le 1^{er} mars 2020 et liés à la crise, pour 73 % occupaient un emploi et pour 17 % étaient en recherche d'emploi juste avant que ne débute la crise sanitaire.

Champ : ensemble des individus, N=4 887

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

En matière de secteur de l'emploi, 17 % des individus en réorientation sans lien avec la crise proviennent du secteur public contre seulement 4,7 % pour ceux dont les projets sont déclarés liés à la crise sanitaire. C'est le signe que les projets des premiers, qui occupent des positions d'emploi en général plus protégées que celles des salariés du privé, se révèlent plus imperméables au contexte de crise sanitaire. Ajoutons que les indépendants ne forment pas un bloc homogène. Parmi les individus en emploi en 2017, 26% des auto-entrepreneurs ont engagé un projet de réorientation depuis 2018 contre seulement 13 % des autres indépendants.

Un fait majeur est que les projets de réorientation liés à la crise ont concerné bien davantage les femmes (62 %) que les projets débutés sur la même période mais sans lien avec elle (44 %) ou de ceux intervenus avant mars 2020 (49,7 %). Est-ce un effet induit de leur forte mise à contribution pendant les confinements notamment lors du premier avec la fermeture des écoles et des garderies (Chatot *et al.*, 2021), nous manquons de données ici pour interroger plus avant ce résultat.

En matière de niveaux d'études en revanche, les distributions par niveau de diplôme entre ceux qui ont déclaré un projet de réorientation démarré avant la crise et ceux dont le projet débute pendant celle-ci ne se différencient pas. Il en est de même entre ceux dont le projet de réorientation est lié à la crise et celles et ceux qui ont démarré leur projet après le 1^{er} mars indépendamment du contexte de crise.

Du point de vue de leurs parcours professionnel jusqu'en mars 2020, la mobilisation de la variable de configuration de trajectoire montre que parmi les projets qui débutent avec la crise sanitaire, les individus ayant des trajectoires d'« Accès à l'emploi très tardif après périodes longues de chômage » et « Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprise d'études ou d'inactivité » ont plutôt des réorientations professionnelles sans lien avec la crise sanitaire : un peu plus de six sur dix dans chaque classe (Tableau 22). Des débuts laborieux dans la vie professionnelle avec de longues périodes de latence passées au chômage, en inactivité ou en formation avant de décrocher un emploi sont donc peu favorables à l'engagement de réorientations professionnelles qui auraient la crise pour origine. On peut supposer que ces parcours compliqués dans les premières années de vie active ont abouti *in-fine* à des situations d'emploi consolidées et stabilisées, moins impactées que d'autres par le contexte de crise sanitaire. Une hypothèse alternative serait qu'après des débuts de parcours professionnels heurtés, les exigences professionnelles et les attentes par rapport à l'emploi soient moins élevées parmi ce public, lequel serait consécutivement moins enclin à entreprendre des démarches pour changer de situation.

A l'inverse, il apparaît une sur-représentation des individus avec des parcours du type « sorties de l'emploi vers l'inactivité, des reprises d'études, de la formation ou du chômage en fin de parcours » et de type discontinus formés de « chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistants ou récurrents ». Il semble donc que les parcours hachés et les situations en marge de l'emploi juste avant le début de la pandémie aient été propices à la genèse de projets de réorientation professionnelle avec la crise comme déclencheur. Il se peut que la crise ait joué le rôle de révélateur ou d'amplificateur de difficultés qui préexistaient dans les parcours.

Tableau 22 : Parcours professionnel entre 2010 et mars 2020 et lien à la crise des projets débutés à partir de mars 2020 (%)

Typologie de trajectoires (a)	Non lié à la crise	Lié à la crise
1. Stabilisation rapide en EDI	41	59
2. EDD durable ou accès différé à l'emploi stable	49	51
3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)	34	66
4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage	61	39
5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou inactivité	63	37
6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent	29	71
Ensemble	46	54

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation professionnelle à partir de mars 2020, N=216.

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

(a) : Nous renvoyons à l'annexe 2 pour la construction de la typologie de trajectoires depuis la sortie du système éducatif.

4. Des différences dans la radicalité des projets de réorientation selon leur déploiement

On entend la radicalité ici comme une notion qui tente de mesurer l'ambition du projet de réorientation en matière d'axes de changements ou de paramètres de la situation professionnelle que voudrait faire évoluer l'individu (métier, secteur, géographique, statut, complément d'activité). Nombre d'articles de presse se sont en effet fait l'écho au cours des périodes de confinement, que les circonstances avaient avivé le souhait de réorientations professionnelles radicales et de changements de vie parmi une frange de la population plutôt bien stabilisée professionnellement³².

Si on compare les modalités des projets de réorientation débutés depuis 2018 mais avant le 1^{er} mars 2020 et ceux débutés après le 1^{er} mars 2020, on observe que l'importance relative des différentes modalités d'évolution souhaitées est proche (Tableau 23).

La distribution des projets de réorientation selon le nombre des modalités de changement envisagées ne diffère pas entre les projets débutés avant le premier mars 2020 et ceux commencés par la suite. Si les seconds impliquent un peu plus de changements de statut et de lieu de vie, les écarts ne sont pas significatifs au seuil de 5 % d'erreur. Entre 62 et 63 % des projets incluent de deux à trois types de changements dans les deux alternatives.

Tableau 23 : Changements associés au projet de reconversion (%)

Projet débuté	Métier	Secteur	Statut	Lieu de vie	Activité complémentaire	Projet radical ³³
Avant crise	84	70	39	26	20	38
Pendant la crise	87	73,5	44	32	21,5	44
Dont la crise est à l'origine	88	78	49	38	25	52
<i>Ensemble</i>	<i>84</i>	<i>71</i>	<i>40</i>	<i>27</i>	<i>20</i>	<i>40</i>

Lecture : Pour 84 % des répondants dont le projet est né avant le début de la crise sanitaire, un changement de métier est souhaité alors que moins de 4 répondants sur dix envisagent un changement de statut.

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 assorti de démarches, N= 1002.

Source : enquête *Génération - Covid et après ?*

C'est parmi les projets de réorientation apparus à partir du 1^{er} mars 2020 et selon qu'ils sont ou non liés à la crise que le nombre de changements envisagés diffère (Chi2 significatif à 5 %). De ce point de vue, les premiers (liés à la crise) sont plus radicaux, intégrant davantage d'axes de changement : au moins trois axes de changement pour près de 52 % des porteurs, contre 34 % parmi les seconds (sans lien à la crise). En outre, parmi les premiers, 19% des projets combinent à la fois des changements de métier, de secteur, de statut et géographique contre seulement 11,6 % parmi les projets non induits par la crise sanitaire.

³² <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/1088/covid-19-quels-impacts-sur-la-reconversion-professionnelle>
[https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/04/06/c-est-le-moment-ou-jamais-pour-des-changements-de-vie-quand-des-jeunes-diplomes-repensent-leur-avenir_6075780_4401467.html#xtor=AL-32280270-\[default\]-\[android\]](https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/04/06/c-est-le-moment-ou-jamais-pour-des-changements-de-vie-quand-des-jeunes-diplomes-repensent-leur-avenir_6075780_4401467.html#xtor=AL-32280270-[default]-[android])

³³ Un projet radical correspond à un projet qui comporte au moins trois axes de changements parmi le secteur, le métier, le statut ou le lieu de vie.

Nous émettons l'hypothèse que les projets de réorientation les plus radicaux au sens où ils mêlent plusieurs axes de changement qui s'articulent, se retrouvaient davantage parmi les jeunes disposant des meilleures ressources tant professionnelles que du point de vue du capital culturel.

Une manière d'identifier les projets de réorientation les plus radicaux est de considérer ceux qui englobent au moins trois axes de changements qu'ils concernent le métier, le secteur, le statut ou la localisation géographique ou les quatre axes à la fois. Le souhait d'avoir une activité complémentaire n'est pas pris en compte ici car il s'agit d'une aspiration moins radicale dans la mesure où l'activité initiale est conservée en parallèle de la nouvelle activité souhaitée.

De simples tableaux de contingence croisant cette variable avec le diplôme ou la catégorie professionnelle occupée en 2017 ne permettent pas de confirmer cette hypothèse.

Sur l'ensemble des individus en réorientation, ce sont les sortants sans diplôme (27 %) et les détenteurs d'un baccalauréat (33 %) qui s'avèrent légèrement sur-représentés parmi ceux aux projets les plus radicaux tandis qu'à l'inverse, les diplômés du supérieur court et long sont légèrement sous-représentés. Au regard de la PCS, ce sont les ouvriers qui affichent les projets de réorientation les plus radicaux, représentant 22,5 % des individus avec de tels projets, soit 3 points de plus que leur part dans l'ensemble des réorientations professionnelles envisagées. Les employés, à l'inverse, sont sous-représentés parmi les formes radicales de projets.

Au total, les projets radicaux concernent davantage les ouvriers, les sortants sans qualification du système éducatif et les niveaux bac.

L'utilisation d'une régression logistique sur la variable de radicalité du projet permet d'aller un peu plus loin (Tableau 24) en montrant que le niveau de diplôme n'intervient quasiment pas. Seuls ressortent les diplômés du supérieur court en santé-social qui aspirent moins que les autres à de telles réorientations. Cette capacité à envisager un nouveau projet, éloigné de la situation professionnelle en 2017 semble également encouragée lorsque l'un des parents est cadre, représentant ainsi un potentiel soutien financier ou la mise à disposition d'un réseau professionnel qui seront utiles pour augmenter les chances de succès de la réorientation. Au regard des facteurs qui les favorisent, les projets radicaux concernent plus souvent que les autres, les individus auto-entrepreneurs, en emploi à durée déterminée ou en recherche d'emploi en 2017 et ceux travaillant dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du transport et de l'entreposage ou occupant des activités spécialisées, scientifiques et techniques et des activités de services administratifs et de soutien. Concernant le parcours durant leurs premières années sur le marché du travail, ces projets sont plus souvent réalisés par les individus ayant repris des études en début de vie active, laquelle démarche pouvait déjà représenter une réorientation en termes de compétences et de qualification visée, par rapport à leur formation initiale. Ces individus présentent ainsi un comportement dynamique et volontariste n'hésitant pas à reconsidérer leur projet professionnel peu de temps après leur sortie de formation initiale.

En termes de rapports au travail, les individus « arrivés » et « sereins », moins concernés par les réorientations que les autres, montrent de plus faibles dispositions à s'engager dans des réorientations radicales, ce qui semble cohérent avec la plus grande satisfaction affichée à l'égard de leur situation professionnelle en 2017. De même, les individus qui ont connu de longs épisodes de chômage durant leurs sept premières années de vie active réalisent des réorientations professionnelles moins radicales que les autres. La modestie des souhaits de changements qui les concernent peut s'expliquer aussi par un manque de ressources financières, lesquelles sont sans doute nécessaires pour envisager un projet plus radical. Les projets les plus radicaux exigent aussi sans doute la validation de multiples étapes qui

alourdissent sa facture temporelle et financière : un retour en formation, une nouvelle qualification, des temps de prospection pour valider la faisabilité du projet etc.

Tableau 24 : Modèles logistiques de la probabilité que le projet soit radical (odds-ratios)

Caractéristiques	Modalités	Modèle 1	Modèle 2
Plus haut niveau de diplôme détenu en 2010 (ref : Baccalauréat)	NON DIPLOME	ns	ns
	CAP-BEP-MC	ns	ns
	BTS-DUT, AUTRE BAC+2	ns	ns
	BAC+2/3 SANTE SOCIAL	ns	ns
	BAC+3/4 HORS SANTE SOCIAL	0,575*	0,524*
	M2, GRANDES ECOLES, AUTRES BAC+5	ns	ns
	DOCTORAT	ns	ns
	Age en 2017	ns	ns
Genre (ref : Homme)	Femme	ns	ns
Situation d'habitat en 2017 (ref : Vit en couple)	Vit chez ses parents	ns	ns
	Vit seul (y.c. foyer, colocation)	ns	ns
Enfants en 2017 (ref : Non)	Oui	ns	ns
Obtention d'un diplôme la dernière année de formation initiale (ref : Oui)	Non	ns	ns
Origine sociale (ref. : 2 parents ouvriers ou employés ou sans emploi)	Deux parents cadres	ns	ns
	Un seul parent cadre	1,910***	1,927***
	Un parent agri. com. chef entr. ou PI et l'autre non cadre	ns	ns
Présence d'un handicap (ref : Non)	Oui	ns	ns
Contrat de travail en 2017 (ref : CDI, Fonctionnaire)	Auto-entrepreneur	2,172*	
	Autre non salarié	ns	
	Contrat aidé ou intérim	ns	
	Emploi à durée déterminée	1,862**	
	Recherche d'emploi	1,955***	
	Inactivité-Reprise études	ns	
	Nombre de mois passé au chômage entre 2010 et 2017	0,984***	
	Nombre d'emplois occupés entre 2010 et 2017	ns	
Typologie de parcours sur le marché du travail entre 2010 et 2017 (ref : Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée)	Emploi à durée déterminée durable		ns
	Chômage persistant ou récurrent		ns
	Accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprise d'études en début de parcours		1,617*
	Inactivité durable		ns
	Reprise d'études durable		ns
	Reprise d'études en milieu de parcours		ns
Typologie rapport au travail entre 2013 et 2017 (ref : "Les persévérant.es")	Individus en marge de l'emploi (hors classification)	ns	0,578**
	Les arrivés.es	0,483***	0,47***
	Les résigné.es	ns	ns
	Les serein.es	0,512***	0,48***
Mode de collecte (ref : Téléphone)	Internet	0,404***	0,435***
Reprise d'études visant un diplôme ou un titre professionnel entre 2010 et 2015 (ref : Pas de reprise d'études)	Avec réorientation partielle ou totale vis-à-vis de la formation initiale	1,487*	ns
	Sans réorientation vis-à-vis de la formation initiale	ns	ns

Secteur d'activité en 2017 (ref : Santé humaine et action sociale)	Activités financières, d'assurance et immobilières	ns
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,472***
	Administration publique	ns
	Agriculture, sylviculture et pêche	ns
	Autres activités de services	ns
	Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	ns
	Construction	ns
	Enseignement	ns
	Hébergement et restauration	2,171***
	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	ns
	Information et communication	ns
	Transports et entreposage	4,590***

** : p-valeur <0,01, *p-valeur entre 0,01 et 0,05, ns : non-significatif, pondération normalisée

Champ : Ensemble des individus ayant engagé un projet de reconversion depuis 2018 (N=1002).

Note de lecture : Parmi eux, toutes caractéristiques du modèle égales par ailleurs, être diplômé de niveau bac+3/4 hors santé-social plutôt que diplômé de niveau baccalauréat multiplie par 0,575 les chances que le projet soit « radical ».

Source : Enquêtes 2017 et 2021 auprès de la Génération 2010

5. La nature des projets de réorientation

En considérant l'ensemble des projets de réorientation engagés depuis 2018 et les réponses données en clair, on se rend compte de la diversité des registres d'évolution attendus.

Si on s'emploie à catégoriser par grands domaines d'activité les professions visées, on s'aperçoit qu'une importante partie des projets (27 %) demeurent flous au sens où l'activité professionnelle ou le métier visé n'est pas renseigné (Tableau 25). On remarquera que cet aspect indéfini n'est pas lié à l'ancienneté du projet. Les activités ciblées dans les projets intervenus à partir de mars 2020 seraient même un peu plus souvent définies que dans l'ensemble des projets plus anciens.

Les trois premiers domaines d'activités répertoriés ont été singulièrement mis au-devant de la scène et impactés par la crise sanitaire : la santé, le transport et la logistique et le commerce et ont pu amener à de nouvelles vocations. A noter que l'administration, le transport et logistique et le domaine social/éducatif prédominent parmi les projets aboutis.

Les activités d'enseignement ou de formation, les domaines du tourisme et des loisirs mais aussi le numérique apparaissent aussi comme des domaines porteurs dans les aspirations. Ajoutons que des activités en lien avec le monde agricole ou l'alimentation (besoin primaire) apparaissent en bonne place et signent peut-être une envie de se rapprocher de la nature et des besoins essentiels. On peut citer quelques extraits de verbatim sur la nature de ces projets : « *Production et transformation de plantes médicinales biologiques* » ; « *ouvrir la première épicerie vrac ambulante du plateau du Vercors* » ; « *Exercer une activité de type maraîchage et autres compléments connexes, plus en lien avec le milieu naturel et qui nous apporte les services écosystémiques vitaux* » ...

Tableau 25 : Domaine d'activité ciblé par le projet de réorientation (par ordre décroissant d'importance) (en %)

Domaine visé	Proportion
En cours	27
Santé (a)	7,1
Transport - Logistique	6,5
Commerce	6,5
Culture/création/ artisanat	6
Administration et Emplois administratifs	5,1
Agriculture-agroalimentaire	4,8
Enseignement/formateur-trice	4,4
Tourisme - loisirs	4,2
Gestion	3,9
Digital	3,7
Banque/assurance/immobilier	3,2
Bien-être	2,7

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 assorti de démarches et qui ont répondu en clair à la question sur la description du projet, N=993. (a) : y compris les emplois administratifs

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Parfois en lien avec ce registre d'activités, une partie des enquêtés inscrivent leur projet dans une quête de sens : « Donner plus de sens à mon travail, me rapprocher de ma famille » ; « Quitter le secteur aéronautique (forte dépendance fossile et émission de CO2) pour un secteur énergie à faible émission de CO2... ». Ces interrogations sur la valeur sociale de l'activité exercée font écho à celles des « brêcheurs »³⁴ et au bouleversement des organisations du travail pendant les périodes de confinement qui ont pu provoquer chez certains « une perte de sens » (Leroyer *et al.*, 2021).

Enfin, un petit nombre de répondants inscrivent clairement leur projet de réorientation dans des métiers de soins à la personne ou de bien-être : Naturopathe, Sophrologue, Hypnothérapeute, prothésiste ongulaire sont quelques-unes des reconversions envisagées.

Pour d'autres, c'est moins l'activité visée qui fait l'objet d'une description que le changement ou la dimension géographique de la mobilité, en lien ou non avec la question de la conciliation avec la vie familiale, qui apparaît dans bien des cas prégnante comme les extraits suivants le montrent : « Changement de métier pour me rapprocher de chez moi (et de mes enfants en bas âge), actuellement je passe 1h20 par jour sur la route pour aller travailler », « Changement de travail pour pouvoir m'installer plus facilement en province », « Partir vivre en Outre-mer ».

En termes statutaires, environ 15 % de ces porteurs de projet souhaitent, au travers de ce projet, devenir leur propre patron, créer leur entreprise, s'installer à leur compte. C'est un registre d'aspiration important qui, pour elles, surplombe ou encadre toute autre modalité de changement comme l'illustrent les extraits suivants : « Créer ma société pour exercer la même activité à mon compte » ; « création entreprise Conseil et Formation pour secteur associatif » ; « Me diriger vers le métier de coach professionnel et me mettre à mon compte ». L'aspiration sécuritaire dans le fait de mentionner vouloir intégrer la fonction publique apparaît beaucoup plus minoritaire.

³⁴ [https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/04/06/c-est-le-moment-ou-jamais-pour-des-changements-de-vie-quand-des-jeunes-diplomes-repensent-leur-avenir_6075780_4401467.html#xtor=AL-32280270-\[default\]-\[android\]](https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/04/06/c-est-le-moment-ou-jamais-pour-des-changements-de-vie-quand-des-jeunes-diplomes-repensent-leur-avenir_6075780_4401467.html#xtor=AL-32280270-[default]-[android])

Enfin, ajoutons qu'à travers ces réponses, et l'on retrouve ici la figure des « carriéristes », certains soulignent plus prosaïquement le souhait d'évoluer, de gagner plus ou de progresser dans leur carrière : « avoir plus de responsabilités », « passer cadre », « devenir manager » sont quelques-uns des mobiles mentionnés dans les verbatims.

6. Les motivations des projets de réorientation

Parmi les motivations à l'ensemble des réorientations, **la recherche de plus sens dans l'exercice de son activité prédomine en étant citée par près de quatre individus sur cinq** (Tableau 26). Améliorer ses conditions d'emploi ou de travail arrive ensuite très vite avec près des deux tiers des projets de réorientation concernés. La question de la conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle est apparue comme un motif tout aussi important. La crise sanitaire a sans doute rendu encore plus évident ce besoin comme on le voit à partir des pourcentages de réponses pour les projets débutés pendant la crise ou ceux dont la crise est directement à l'origine.

Si les réorientations professionnelles de type défensif qui seraient liées à une situation sectorielle difficile ou à une menace directe sur l'emploi occupé se révèlent minoritaires dans le total des réorientations, ces motivations ne cessent de gagner en importance à mesure que l'on restreint le champ des réorientations examinées, d'abord à celles débutées durant la pandémie et puis à celles dont la crise sanitaire est à l'origine : plus d'un tiers de ceux et celles dans cette dernière configuration déclarant que leur emploi est menacé et plus de la moitié, que leur secteur offre peu de perspectives.

Tableau 26 : Motivations pour les projets avec démarches engagées

Qu'est-ce qui a motivé ce projet ?	Tous	Projets débutés < 1/03/2020	Projets débutés après 1/03/20	Projets liés à la crise
Donner plus de sens à son travail	78	81	67	71
Améliorer vos conditions d'emploi (rémunération par exemple)	68	66	74	76
Améliorer vos conditions de travail (pénibilité par exemple)	66	66	67	74
Mieux concilier vie professionnelle et vie privée	66	66	65	70
Secteur d'activité offre peu de perspectives	43	43	46	53
Emploi était menacé ou supprimé	16	13	27	35
Problèmes de santé	16	16	13	12
Souhait de retrouver un épanouissement dans le travail	6	7	2,6	3,4
Découvrir autre chose	3,8	3	5	ns
Nombre moyen de motivations	3,7		3,7	4,0

Lecture : A l'aune de l'ensemble des individus engagés dans un projet de réorientation professionnelle depuis 2018, 78 % des porteurs citent le motif de donner plus de sens à son travail comme un moteur de la reconversion.

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 assorti de démarches, N=1 002.

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

7. Ressources et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces projets

Différentes ressources ont pu être mobilisées pour instruire ces projets de réorientation, d'appuis informels jusqu'à des dispositifs institutionnels comme des formations ou un bilan de compétences.

Sur l'ensemble des projets, c'est la formation qui est le dispositif modal auquel ont eu recours les individus. Celle-ci permet en effet d'acquérir de nouvelles compétences, processus qui peut sembler inhérent à la préparation d'une réorientation professionnelle (Tableau 27).

Le réseau personnel, qu'il soit amical, familial ou professionnel intervient comme la seconde source d'appui utilisée pour nourrir le projet. Celui-ci, sans doute le plus facile à mobiliser dans un délai court voit son importance s'accroître si on se concentre sur les projets nés pendant la crise sanitaire et encore davantage pour les projets qui lui sont directement liés : 60 % des personnes concernées citent ce canal.

Des ressources apportées par le service public de l'emploi, un bilan de compétences ou un conseil en évolution professionnelles sont ensuite citées par respectivement 35 %, 24 % et 20 % des personnes en réorientation. Notons qu'hormis le bilan de compétences un peu moins plébiscité par les gens dont le projet de réorientation est survenu pendant la crise sanitaire, le service public de l'emploi et le CEP sont toujours autant sollicités par les projets démarrés dans la crise.

Les acteurs locaux (chambres des métiers par exemple) sont plus rarement mentionnés de même que l'accompagnement par l'employeur, dont l'implication s'effondre pour les projets de réorientation liés à la pandémie puisque seulement 4 % des porteurs de projet y font référence. On peut supposer qu'un tel accompagnement ne peut se mettre en place que dans la durée et que les situations d'urgence suscitées par les restrictions de déplacement et d'activités étaient peu propices à leur déploiement.

Bien entendu, les ressources divergent selon la situation des individus au moment où ils s'engagent dans un projet de réorientation. Si l'on se centre sur les projets débutés pendant la crise sanitaire dont il est plus facile de repérer de manière homogène les situations individuelles d'avant-projet, c'est à dire au 1^{er} mars 2020, c'est surtout la mobilisation du SPE qui sépare les individus selon qu'ils étaient en emploi (33 % le mobilisent), en formation, reprise d'études ou autres (64 % sont concernés) ou au chômage (52%). En revanche, la formation est mobilisée par environ la moitié des individus dans les deux premières situations et par 42 % des personnes en recherche d'emploi. Le réseau familial, amical ou professionnel est quant à lui le plus fortement mobilisé par les porteurs de projet en emploi (54 %) ou en recherche d'emploi (59 %) et moins largement par les personnes inactives ou en formation (41 %). Quant au conseil en évolution professionnel et au bilan de compétences ils sont davantage utilisés par les individus en emploi (24 et 17 % respectivement) et les personnes en recherche d'emplois (21 et 14 % respectivement) que parmi les personnes en formation, en reprises d'études ou dans une autre situation d'inactivité (2 et 3 % resp.).

Parmi les difficultés rencontrées le plus souvent citées parmi celles et ceux dont le projet est encore en cours (Tableau 28), le besoin d'acquérir de nouvelles compétences arrive largement en tête. C'est une opération qui prend évidemment du temps, à la fois dans l'organisation temporelle à mettre en place pour les acquérir mais aussi dans la prospection de la formation la plus appropriée et de ses conditions de participation.

Arrive ensuite, la préoccupation économique, le manque de ressources financières pour réunir toutes les conditions nécessaires à la réussite du projet de réorientation. Dimension qui apparaît encore plus

flagrante pour ceux dont les projets sont survenus pendant la crise sanitaire et en lien avec ses effets (57 %). Les périodes de confinement ont tout autant posé des difficultés pour la mise en place de ces projets, surtout pour ces derniers projets.

Tableau 27 : Ressources mobilisées dans la préparation du projet de réorientation (ordre décroissant d'importance)

Pour préparer ce projet, avez-vous recours :	Tous	Projets débutés après 1/03/20	Projets liés à la crise
A une formation	55	49	48
A votre réseau familial, amical ou professionnel	53	54	60
Au service public de l'emploi (pôle emploi par exemple)	35	40	36
A un bilan de compétences	24	15	14
A un conseil en évolution professionnelle	20	21	22
A des acteurs ou collectivités locales (chambre des métiers par exemple)	15	13	15
A un accompagnement de votre employeur	13	8	4
<i>Nombre moyen de ressources mobilisées</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>	<i>2</i>

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 assorti de démarches, N=1 002.
Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Le manque de soutien institutionnel est cité par un tiers des individus dont le projet de réorientation est en cours et même 38 % parmi ceux dont le projet de réorientation trouve peu ou prou son origine dans la crise sanitaire.

Tableau 28 : Difficultés rencontrées pour les projets encore en cours pendant la crise sanitaire (ordre décroissant)

Dans le cadre de ce projet, à quelles difficultés avez-vous été confronté :	Tous	Projets débutés après 1/03/20	Projets liés à la crise
Besoin d'acquérir de nouvelles compétences	64	69	70
Manque de ressources économiques	46	49	57
Difficultés spécifiques liées aux périodes de confinement	46	48	55
Manque de soutien et d'accompagnement institutionnel	33	28	38
Difficultés spécifiques liées à la localisation envisagée	19	21	21
Absence d'appuis ou d'encouragements de la part de votre entourage	12	12	10
Problème de santé ou familial	2	1	2
Peu de débouchés / forte concurrence	2	3	5
<i>Nombre moyen de difficultés citées</i>	<i>2,3</i>	<i>2,3</i>	<i>2,6</i>

Champ : ensemble des individus qui déclaraient un projet de réorientation depuis 2018 et dont le projet était toujours en cours au premier mars 2020.
Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Les difficultés d'ordre personnel, liées à un manque d'appui de l'entourage ou à des problèmes de santé ou familiaux, interviennent de façon mineure. Pour une personne sur cinq, une difficulté rencontrée tient à la localisation envisagée pour cette nouvelle activité professionnelle.

Enfin, pour quelques personnes, surtout pour celles dont le projet de réorientation est lié à la crise sanitaire (5%), une inquiétude émerge sur la faisabilité de la réorientation compte tenu de débouchés incertains ou d'une concurrence patente sur le créneau d'activité visé.

Globalement, les individus dont le projet de réorientation est lié à la crise sanitaire déclarent un nombre moyen de difficultés rencontrées légèrement supérieur à ceux débutés également après le 1^{er} mars 2020 mais sans que la crise en soit à l'origine.

8. Les projets de réorientation et ses publics : quels profils d'individus ?

Après avoir décrit les modalités des réorientations professionnelles repérées dans l'enquête, les motifs qui les guident et les appuis et freins éprouvés dans leur mise en œuvre, on s'intéresse ici aux profils des individus porteurs de ces projets. C'est-à-dire, à la fois d'un point de vue objectif : leurs caractéristiques socio-démographiques, leurs antécédents de parcours et d'un point de vue subjectif, au travers des formes de rapports au travail et à l'emploi tels qu'ils ont pu être approchés et définis sur les sept premières années de vie active. Enfin, nous prendrons en compte les composantes des situations professionnelles exercées à l'orée de la crise : le secteur d'activité, le niveau de qualification, le type de contrat de travail dans des modèles pour dégager les dimensions à l'influence la plus forte.

8.1 Antécédents de parcours et de rapport au travail

Deux types de parcours conduisent à des taux substantiels de réorientation professionnelle, il s'agit soit de la catégorie des individus dans une situation de non-emploi à l'issue de dix ans de vie professionnelle qu'ils se retrouvent au chômage, en inactivité ou en formation/reprise d'études soit des individus dont les parcours jusqu'alors ont été hachés, composés d'une récurrence ou au contraire d'épisodes durables de chômage, d'inactivité ou de formation (Tableau 29). Près de six sur dix parmi les premiers et un sur deux parmi les seconds a entrepris de se réorienter depuis 2018. Un peu plus souvent que les autres, ils se réorientent pendant la crise même si comme pour les autres parcours, la majorité des réorientations professionnelles entreprises ont débuté avant la période de crise sanitaire. Enfin, dans ces classes de parcours, environ un projet sur deux n'a pas abouti avant la crise, resp. 53 % et 45 %, soit des proportions nettement plus importantes que la moyenne de 20 % observée pour l'ensemble des projets.

On remarque aussi que les parcours qui relèvent du type « Accès à l'emploi très tardif après de longues périodes de chômage » suscitent un peu plus de réorientations que la moyenne mais ce surcroît se manifeste essentiellement avant crise, dû peut-être au long parcours de chômage entre 2010 et 2017. L'amélioration du parcours entre 2017 et 2020 (puisque débouchant sur l'emploi) peut se comprendre d'ailleurs comme la conséquence possible d'une réorientation déjà amorcée.

Qu'en est-il des projets de réorientation professionnelle par rapport aux formes de rapports au travail et à l'emploi développés au cours des sept premières années de vie active tels qu'ils ont pu être identifiés par Bonnet, Mazari et Verley (2020) ?

Les individus en marge de l'emploi ou qui appartiennent à la classe des « résignés » dont l'insatisfaction à la fois sur leurs conditions d'emploi et le contenu de leur activité domine, sont les plus prompts à s'engager dans un projet de réorientation professionnelle à partir de 2018 (Tableau 30). Leurs projets ne se réalisent sans doute pas sans difficulté si l'on en juge par le fait que l'immense majorité de ces projets n'a pas abouti avant la période de crise sanitaire. On notera aussi que les « persévérants », qui conservent une attitude active et offensive pour surmonter les déconvenues professionnelles auxquelles ils ont été confrontés pendant leur début de parcours de vie professionnelle (déclassés, mal payés avec un ajustement incomplet entre leur formation initiale et l'emploi...) entreprennent des projets de réorientation un peu plus souvent que la moyenne

Tableau 29 : Taux et temporalités des réorientations selon les parcours professionnels antérieurs (%)

Trajectoire professionnelle jusqu'au 1 ^{er} mars 2020 (TYPOTRAJ_20, annexe 2)	% de projets de réorientations depuis 2018	Réorientations débutées avant la crise	Réorientations débutées pendant la crise	Réorientations non abouties avant la crise (&)
1. Stabilisation rapide en EDI	18	14	4	15
2. EDD durable ou accès différé à l'emploi stable	21	16	5	18
3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)	59	44	15	53
4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage	28	24	4	23
5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou inactivité	19	12	7	18
6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent	48	39	9	45
Ensemble	23	18	5	20

Lecture : 18 % des individus dont le parcours jusqu'en 2020 correspond à une « stabilisation rapide en EDI » s'engagent dans un projet de réorientation professionnelle à partir de 2018.

(&) : parmi les projets nés avant la période de crise sanitaire.

Champ : ensemble de la cohorte, N=4882.

Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Tableau 30 : Fréquence et temporalités des réorientations selon la classe de rapports au travail et à l'activité (%)

Typologie de classes de rapports au travail et à l'emploi entre 2013 et 2017	% de projets de réorientations depuis 2018	Réorientations débutées avant la crise	Réorientations débutées pendant la crise	Réorientations non abouties avant la crise
Les serein.es	14	10	3	12
Les arrivé.es	16	13	3	13
Les persévérant.es	26	20	6	22
Les résigné.es	33	25	8	30
Individus en marge de l'emploi (hors classification en 4 classes)	32	26	6	29
Ensemble	23	18	5	20

Lecture : 14 % des individus qualifiés de « serein.es » par leurs rapports au travail et à l'emploi s'engagent dans un projet de réorientation professionnelle à partir de 2018.

Champ : ensemble de la cohorte, N=4882. Source : enquête *Génération, Covid et après ?*

Ces résultats donnent à voir la nécessité d'apprécier la nature et les composantes des parcours professionnels passés pour comprendre les contextes individuels qui prédisposent à des réorientations professionnelles.

Il s'agit maintenant d'établir si l'influence de ces différents types de parcours persiste une fois pris en compte l'ensemble des autres caractéristiques socio-démographiques et l'emploi des personnes. Pour ce faire, en mobilise dans la suite de cette section des modèles logistiques dans un premier temps sur la probabilité d'avoir démarré un projet de réorientation, dans un second temps d'en avoir démarré un à partir du mois de mars 2020 (*versus* aucun projet d'orientation engagé ni pendant la période ni depuis 2018), enfin d'avoir engagé un projet de réorientation pendant la crise et en lien avec celle-ci.

8.2 Des déterminants des réorientations variables selon la temporalité des projets ?

Dans un premier temps, nous comparons les caractéristiques des individus ayant engagé un projet de réorientation ultérieur à fin 2017 en comparaison de ceux qui n'ont jamais eu ce projet ou dont le projet éventuel ne s'est accompagné d'aucune action palpable pour le mettre en œuvre et le préparer. Les dimensions examinées sont d'abord des caractéristiques socio-démographiques (niveau de diplôme, genre, origine sociale, etc) et des éléments de parcours professionnel antérieurs à 2017 (date de la dernière vague d'enquête de la Génération 2010) et supposés précéder le projet de réorientation.

Dans un second temps, nous examinons les caractéristiques des individus ayant débuté leurs projets de reconversion après le début de la crise sanitaire (mars 2020) avec celles des enquêtés qui n'ont jamais eu un tel projet. Les dimensions socio-démographiques sont comparables à celle de la première partie mais le jeu de variables explicatives est complété d'informations sur la situation professionnelle au début de la crise sanitaire, au 1er mars 2020 et sur des événements survenus pendant la crise sanitaire, entre le 1er mars 2020 et l'enquête *Génération, Covid et après ?* menée d'avril à juin 2021.

Ensuite, au sein de ces projets débutés après le début de la crise sanitaire, on cherchera à identifier les éléments qui différencient les individus dont la crise est déclarée comme étant à l'origine du projet des autres. L'hypothèse étant que les projets en lien avec la crise sanitaire seraient ceux d'individus pour lesquels la crise a eu le plus d'impact sur l'emploi qu'ils exerçaient au 1^{er} mars 2020.

Qu'en est-il sur l'ensemble des projets de réorientation recensés depuis 2018 ?

Les réorientations professionnelles semblent concerner davantage les jeunes sortis non-diplômés de formation initiale en 2010 (ou seulement avec le brevet des collèges) et les diplômés de niveau baccalauréat et bac+2/3 du domaine de la santé et du social, confirmant les premiers résultats descriptifs énoncés plus avant. (Tableau 31).

Une fois pris en compte le parcours professionnel de l'individu, le genre et le fait d'avoir échoué à l'obtention du diplôme de fin de formation initiale (ou de s'être arrêté en année non terminale de cycle d'études) ne jouent pas sur le fait de vouloir se réorienter professionnellement après 2018. En revanche, **vivre seul, avoir des enfants et avoir un problème de santé durable augmentent le souhait ou la nécessité de se réorienter.**

De même, les individus avec un projet de réorientation ont plus souvent que les autres un parent cadre, lequel représenterait un potentiel soutien au projet, soit financièrement soit en termes de connaissance et de réseau professionnel pour s'informer et prospecter.

En outre, les jeunes ayant repris des études diplômantes ou visé un titre professionnel (dans les cinq années suivant leur sortie de formation initiale en 2010), notamment si cette reprise d'études représentait un changement d'orientation par rapport à la formation initiale, s'engagent plus souvent dans une réorientation professionnelle. Comparé à un individu de référence - dont les caractéristiques sont celles précisées dans le modèle 2A -, le fait d'avoir repris des études en changeant de champ disciplinaire ou de spécialité par rapport à la formation initiale fait passer la probabilité de se réorienter de 4,3% à 5,6% (soit un gain de 30%). Les connaissances acquises lors de cette formation peuvent d'ailleurs être mobilisées à bon escient dans ce projet de réorientation intervenant quelques années plus tard dès lors que l'on a vu à quel point la question de l'acquisition de nouvelles compétences était un point crucial dans le processus. Elle apparaît en effet à la fois comme une ressource essentielle via la formation et une difficulté sensible si elle n'est pas réglée.

Les jeunes sans emploi en 2017 et ceux qui ont connu beaucoup de chômage dans leur parcours ou un grand nombre d'emplois différents au cours de leurs sept premières années de vie active (i.e entre 2010 et 2017) sont plus souvent concernés par un projet de réorientation professionnelle que les autres. La réorientation peut paraître en ce sens comme la conclusion logique d'un parcours heurté sur le marché du travail qui n'a pas permis une intégration durable dans l'emploi ou l'obtention d'emplois en accord avec les aspirations ou les attentes initiales.

Si la précarité de l'emploi occupé en 2017 apparaît sans effet, le statut d'auto-entrepreneur semble exposer davantage à une réorientation³⁵. Un auto-entrepreneur qui a par ailleurs les mêmes caractéristiques que l'individu de référence défini précédemment a ainsi 7 % de chances d'engager un projet de réorientation contre 4,3% pour l'individu de référence (soit une augmentation de 68 %).

Parmi les jeunes en emploi en 2017 (modèles 2A et 2B), la catégorie socio-professionnelle et le temps de travail ne semblent pas avoir d'importance. En revanche, certains secteurs de travail semblent plus concernés par les réorientations professionnelles (Activités financières, d'assurance et d'immobilier, Autres activités de services, Commerce-réparation d'automobiles et de motocycles et Hébergement et restauration). Ainsi, à titre d'exemple, toutes caractéristiques égales par ailleurs, travailler dans le secteur de l'hébergement-restauration en 2017 accroît la probabilité de se réorienter à partir de 2018 de près de 50 %.

Enfin, à caractéristiques d'emploi et personnelles égales, les jeunes pour qui l'emploi occupé en 2017 est en faible adéquation avec leur formation initiale de même que ceux qui recherchaient un autre emploi en 2017 sont plus nombreux que les autres à entreprendre une réorientation par la suite. Il en va de même pour ceux dont la préoccupation pour leur avenir professionnel a varié (entre inquiétude et optimisme) lors des trois vagues de l'enquête Génération (en 2013, 2015 et 2017). Une opinion fluctuante prédispose plutôt à des projets de réorientation de types « préventifs-défensifs » et « multi activités » si on se réfère à la typologie des huit figures de projets de réorientation identifiés.

Parmi les motifs d'inquiétude pour leur avenir professionnel déclarés en 2017 par les jeunes qui ont choisi de se réorienter, on retrouve plus que chez les autres : une faible chance d'accéder à l'emploi souhaité, le fait d'avoir cessé d'apprendre ou de progresser dans le métier exercé ou encore de faibles perspectives d'évolution, soit des sources d'insatisfaction et de vulnérabilité par rapport à leur avenir professionnel.

A l'inverse, lorsque l'on mobilise la typologie des rapports au travail et à l'emploi établis sur la période 2013-2017 (Bonnet, Mazari, Verley 2020, op. cit.), les individus « arrivés » et « sereins », c'est-à-dire les plus satisfaits de leur situation professionnelle en 2017 et optimistes pour leur avenir professionnel à cette date, se réorientent moins que les autres. De même, le sentiment de se réaliser professionnellement dans l'emploi occupé en 2017 réduit la probabilité de se réorienter par la suite.

Si on se concentre maintenant sur le champ des actifs en emploi salariés (modèle 3), la satisfaction par rapport au salaire perçu joue sur la probabilité de se reconverter avec une incidence accrue pour les tranches extrêmes (sentiment d'être très mal payé ou celui d'être très bien payé par rapport aux opinions intermédiaires), ce qui souligne l'hétérogénéité des motifs pour lesquels les individus désirent changer d'emploi et coïncide avec la variété des figures de réorientation mise au jour précédemment.

³⁵ Ces derniers sont définis dans l'enquête comme ceux dont ce statut correspond à leur emploi principal en matière de nombre d'heures par semaine et non ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi secondaire en complément d'un autre emploi.

Tableau 31: Modèles logistiques de la probabilité d'avoir engagé une réorientation professionnelle depuis 2018 (odds-ratios)

Caractéristiques	Modalités	Modèle 1A Ensemble	Modèle 2A En emploi en 2017	Modèle 2B En emploi en 2017	Modèle 3 Salariés en 2017
Plus haut niveau de diplôme détenu en 2010 (ref : Baccalauréat)	NON DIPLOME	ns	ns	ns	ns
	CAP-BEP-MC	0,693***	0,727***	0,729**	0,717**
	BTS-DUT, AUTRE BAC+2	0,736***	0,715**	0,731**	0,712**
	BAC+2/3 SANTE SOCIAL	ns	ns	ns	ns
	BAC+3/4 HORS SANTE SOCIAL	ns	0,678**	0,701**	0,691**
	M2, GRANDES ECOLES, AUTRES BAC+5	0,714**	0,563***	0,574***	0,571***
	DOCTORAT	0,405***	0,313***	0,326***	0,435**
Age en 2017		ns	ns	ns	ns
Genre (ref : Homme)	Femme	ns	ns	ns	ns
Situation d'habitat en 2017 (ref : Vit en couple)	Vit chez ses parents	ns	ns	ns	ns
	Vit seul (y.c. foyer, colocation)	1,336***	1,349***	1,392***	1,388***
Enfants en 2017 (ref : Non)	Oui	1,431***	1,684***	1,632***	ns
Obtention d'un diplôme la dernière année de formation initiale (ref : Oui)	Non	ns	1,19*	ns	ns
	Deux parents cadres	ns	ns	ns	ns
Origine sociale (ref. : 2 parents ouvriers ou employés ou sans emploi)	Un seul parent cadre	1,329***	1,357***	1,346***	1,451***
	Un parent agri. com. chef entr. ou PI et l'autre non cadre	ns	ns	ns	ns
	Présence d'un handicap (ref : Non)	Oui	ns	1,236*	1,243*
Contrat de travail en 2017 (ref : CDI, Fonctionnaire)	Auto-entrepreneur	ns	1,737**	1,542*	
	Autre non salarié	0,59**	ns	ns	
	Contrat aidé ou intérim	ns	ns	ns	ns
	Emploi à durée déterminée	ns	ns	ns	ns
	Recherche d'emploi	1,747***			
	Inactivité-Reprise études	2,042***			
Nombre de mois passé au chômage entre 2010 et 2017		1,004*	ns	1,006*	ns
Nombre d'emplois occupés entre 2010 et 2017		1,036**	ns	ns	ns
Mode de collecte (ref : Téléphone)	Internet	1,188**	ns	ns	ns
Reprise d'études visant un diplôme ou un titre professionnel entre 2010 et 2015 (ref : Pas de reprise d'études)	Reprise avec réorientation partielle ou totale vis-à-vis de la formation initiale	1,228**	1,324**	1,202*	1,252*
	Reprise sans réorientation vis-à-vis de la formation initiale	1,193*	1,254**	ns	ns
Catégorie socio-professionnelle en 2017 (ref : Profession intermédiaire)	Agriculteur-Indépendant		ns	ns	ns
	Cadre		ns	ns	ns
	Employé		ns	ns	ns
	Ouvrier		ns	ns	ns

Secteur d'activité en 2017 (ref : Santé humaine et action sociale)	Activités financières, d'assurance et immobilières		1,896***	1,83***	1,857***
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien		ns	ns	ns
	Administration publique		ns	ns	ns
	Agriculture, sylviculture et pêche		ns	ns	ns
	Autres activités de services		1,741***	1,542**	1,661**
	Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles		1,358*	1,319*	ns
	Construction		ns	ns	ns
	Enseignement		ns	ns	ns
	Hébergement et restauration		1,502**	1,545**	1,603**
	Industrie manufacturière, industries extractives et autres		ns	ns	ns
	Information et communication		ns	ns	ns
	Transports et entreposage		ns	ns	ns
	Temps plein (ref : Oui)	Non		ns	ns
Se réaliser professionnellement en 2017 (ref : Oui tout à fait)	Non		1,982***	2,104***	
	Oui, plutôt		1,505***	1,53***	
Rechercher un autre emploi (ref : Non)	Oui		1,711***	1,642***	
Optimisme avenir professionnel (ref : Opinion fluctuante dans les 7 ans)	Inquiétude en 2013, 2015 et 2017		0,718*	0,683**	
	Optimisme en 2013, 2015 et 2017		0,779***	0,805**	
Typologie rapport au travail entre 2013 et 2017 (ref : "Les persévérant.es")	Individus en marge de l'emploi (hors classification)	0,71**		0,548**	
	Les arrivé.es	0,58***		0,626***	
	Les résigné.es	1,276**		ns	
	Les serein.es	0,506***		0,49***	
Adéquation entre la formation initiale et l'emploi occupé en 2017 (ref : Score maximal 10)	Faible 0 à 5		1,4***	1,420***	
	Moyen 6 à 7		ns	ns	
	Elevé 8 à 9		ns	ns	
Perception salaire en 2017 (ref : Plutôt bien payé)	Très bien payé			1,876***	
	Plutôt mal payé			ns	
	Très mal payé			1,444**	

** : p-valeur <0,01 ; *p-valeur entre 0,01 et 0,05 ; ns : non-significatif, pondération normalisée

Champ : Modèle 1 : Ensemble de la population (N=4887); Modèle 2A et 2B : Population en emploi en 2017 (N=4373);

Modèle 3 : Population en emploi salarié en 2017 (N=3988)

Note de lecture : Parmi l'ensemble de la population, toutes caractéristiques du modèle égales par ailleurs, être diplômé de CAP en 2010 plutôt qu'avoir un niveau Baccalauréat multiplie par 0,693 les chances de se reconverter après 2018.

Source : Enquêtes 2017 et 2021 *Génération Covid et après ?* auprès de la Génération 2010.

Pour certains, les souhaits de réorientation s'inscrivent clairement dans une préoccupation de progresser dans la carrière, d'évoluer, de gagner plus, la dimension rémunération est importante. Se sentir mal payé est aussi sans doute un motif de réorientation comme pour les figures des « préventifs-défensifs » et des « défensifs-personnels » qui déclarent plus que les autres être dans ce cas en 2017 (10 % et 21 % d'entre eux respectivement contre 8 % en moyenne parmi l'ensemble des réorientés). A l'inverse, d'autres projets relèvent d'autres types de motifs comme une recherche de sens, de plus

de bien-être ou de compatibilité avec un épanouissement personnel et familial. Ainsi, les figures de projets « Multi-activités » et « Hédonistes » déclarent le plus souvent qu'ils avaient le sentiment d'être très bien payés (17 % et 13 % des individus de ces deux classes sont concernés contre 7 % en moyenne parmi l'ensemble des réorientés).

Conditions des projets de réorientation survenus après le début de la crise sanitaire

Les caractéristiques socio-démographiques (genre, situation familiale, reprise d'études antérieure et origine sociale) ne semblent pas avoir d'incidence sur les projets apparus après le 1^{er} mars 2020. Leur origine semble dépendre en grande partie de la situation occupée sur le marché du travail juste avant la crise sanitaire et de l'impact qu'a pu avoir cette dernière sur leur parcours. Ainsi, on retrouve le fait que les diplômés de niveau CAP-BEP se réorientent moins que les autres (seulement dans le modèle 1). A l'opposé, parmi les individus en emploi en mars 2020, le fait de ne pas avoir validé par un diplôme son dernier cursus de formation initiale achevé en 2010 est lié à une plus grande propension à se réorienter.

En revanche, certaines caractéristiques professionnelles relevées pour les jeunes qui se reconvertisent depuis 2018 se retrouvent également lorsque l'on se restreint aux personnes dont les projets de réorientation ont débuté après le début de la crise sanitaire (Tableau 32). Ainsi, les jeunes qui se reconvertisent pendant la crise sanitaire sont plus souvent sans emploi au 1^{er} mars 2020 et lorsqu'ils ont un emploi à cette date, sont plus souvent auto-entrepreneurs. En outre, contrairement aux projets débutés avant la crise, les individus en contrats à durée déterminée sont cette fois plus enclins à se réorienter que les auto-entrepreneurs et ceux en emploi à durée indéterminée. De leur côté, les indépendants (hors auto-entrepreneurs) se réorientent moins que les autres au cours de la crise sanitaire.

Comme déjà constaté sur l'ensemble des projets de reconversions, les individus qualifiés de « sereins » et « arrivés » dans leur rapport au travail se réorientent moins souvent pendant la crise sanitaire et au contraire, les « résignés » sont les plus prompts à se réorienter devant les « persévérants » (écart non significatif sur l'ensemble des projets). Ce résultat suggère que les individus qui se reconvertisent pendant la crise sanitaire ont eu des parcours professionnels compliqués jusqu'alors qui s'exprimaient aussi dans une inquiétude en leur avenir professionnel déjà présente avant la crise sanitaire. De fait, ils ont plus souvent que les autres réalisé des parcours éloignés de l'emploi composés d'épisodes de chômage, de reprise d'études ou d'inactivité depuis leur sortie de formation initiale ou des parcours marqués par une sortie d'emploi un peu avant le début de la crise sanitaire.

Tableau 32 : Modèles logistiques de la probabilité de s'être réorienter après le début de la crise sanitaire (odds-ratios)

Caractéristiques	Modalités	Modèle 1A Ensemble	Modèle 1B Ensemble	Modèle 2 En emploi en mars 2020
Plus haut niveau de diplôme détenu en 2010 (ref : baccalauréat)	NON DIPLOME	ns	ns	ns
	CAP-BEP-MC	0,669*	ns	ns
	BTS-DUT, AUTRE BAC+2	ns	ns	ns
	BAC+2/3 SANTE SOCIAL	ns	ns	ns
	BAC+3/4 HORS SANTE SOCIAL	ns	ns	ns
	M2, GRANDES ECOLES, AUTRES BAC+5	ns	ns	ns
	DOCTORAT	ns	ns	ns
Age en 2020		ns	ns	ns

Genre (ref : Homme)	Femme	ns	ns	ns
Enfants au 1er mars 2020 (ref : Non)	Oui	ns	ns	ns
Vie en couple au 1er mars 2020 (ref : Oui)	Non	ns	ns	ns
Obtention d'un diplôme la dernière année de formation initiale (ref : Oui)	Non	ns	ns	1,587**
Origine sociale (ref. : 2 parents ouvriers ou employés ou sans emploi)	Deux parents cadres	ns	ns	Ns
	Un seul parent cadre	ns	ns	Ns
	Un parent agri. com. chef entr. ou PI et l'autre non cadre	ns	ns	Ns
Contrat de travail au 1er mars 2020 (ref : CDI, Fonctionnaire)	Auto-entrepreneur	1,856*		2,017*
	Autre non salarié	0,044**		0,08*
	Contrat aidé ou intérim	ns		ns
	Emploi à durée déterminée	2,349***		2,478***
	Recherche d'emploi	4,586***		
	Inactivité-Reprise études	2,683***		
Typologie de parcours sur le marché du travail entre 2010 et le 1er mars 2020 (ref : Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée)	EDD durable ou accès différé à l'emploi stable		ns	
	Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)		5,687***	
	Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage		ns	
	Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou inactivité		ns	
	Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent		2,308***	
Typologie rapport au travail entre 2013 et 2017 (ref : "Les persévérant.es")	Individus en marge de l'emploi (hors classification)	0,544***	ns	0,461**
	Les arrivé.es	0,489***	0,512***	ns
	Les résigné.es	ns	1,45**	1,589**
	Les serein.es	0,616**	0,587**	0,539**
Mode de collecte (ref : Téléphone)	Internet	1,263*	1,29*	ns
Reprise d'études visant un diplôme ou un titre professionnel entre 2010 et 2015 (ref : Pas de reprise d'études)	Reprise avec réorientation partielle ou totale vis-à-vis de la formation initiale	ns	ns	ns
	Reprise sans réorientation vis-à-vis de la formation initiale	ns	ns	ns
Secteur d'activité au 1er mars 2020 (ref : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale)	Activités financières, d'assurance et immobilières			3,09***
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien			ns
	Administration publique			ns
	Agriculture, sylviculture et pêche			ns
	Autres activités de services			2,041**
	Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles			ns

	Construction		ns
	Enseignement		ns
	Hébergement et restauration		2,882***
	Industrie manufacturière, industries extractives et autres		ns
	Information et communication		ns
	NAF non codée		ns
	Transports et entreposage		ns
Catégorie socio-professionnelle au 1er mars 2020 (ref : Profession intermédiaire)	Agriculteur-Indépendant		0.162*
	Cadre		ns
	Employé		0.312***
	Ouvrier		ns
Temps plein au 1er mars 2020 (ref : Oui)	Non		ns
Chômage partiel pendant la crise (ref : Non)	Oui		ns
Congés ou RTT imposés pendant la crise (ref : Non)	Oui		1,502**
Arrêt maladie pendant la crise (ref : Non)	Oui		1,551**
Interruption de l'activité pendant la crise (ref : Non)	Oui		1,542**

** : p-valeur <0,01, *p-valeur entre 0,01 et 0,05, ns : non-significatif, pondération normalisée

Champ : Modèle 1A et 1B : Ensemble des individus n'ayant pas engagé de projet reconversion entre 2018 et mars 2020 (N=4101), Modèle 2 : Individus en emploi au 1er mars 2020 et n'ayant pas engagé de projet reconversion entre 2018 et mars 2020 (N=3834).

Note de lecture : Parmi l'ensemble de la population, toutes caractéristiques du modèle égales par ailleurs, être diplômé de CAP en 2010 plutôt qu'avoir un niveau Baccalauréat multiplie par 0,669 les chances de se reconverter pendant la crise sanitaire.

Source : Enquêtes 2017 et 2021 *Génération Covid, et après ?* auprès de la Génération 2010

Toutes choses égales par ailleurs, les secteurs d'activités les plus concernés sont les mêmes que ceux repérés pour l'ensemble des projets de réorientation : Activités financières, d'assurance et d'immobilier, Autres activités de services et Hébergement-restauration. Le secteur Commerce-réparation d'automobiles et de motocycles n'ouvre pas sur davantage de projets de réorientation comme c'était le cas sur l'ensemble des réorientations débutées depuis 2018.

Si l'on compare les secteurs de départs des projets débutés avant et après la crise (Tableau 33), on remarque que les secteurs de l'hébergement-restauration, l'information et la communication, les activités financières-assurance-immobilier et les autres activités de service sont sur-représentées parmi les projets débutés après le début de la crise sanitaire (le secteur agricole a un effectif trop faible pour être décrit).

Par ailleurs, les projets de réorientation durant la crise sont plus souvent l'apanage des actifs confrontés à un arrêt maladie pendant la crise et/ou des interruptions d'activités et/ou à des congés ou RTT imposés par leur employeur sans que l'on puisse statuer ici, si ces éléments ont joué un rôle de déclencheurs ou sont arrivés en parallèle et sans lien avec le cheminement personnel qui a conduit à l'engagement dans un projet de réorientation professionnelle.

Ainsi, l'individu de référence³⁶ en emploi en mars 2020 a une probabilité de se reconvertir pendant la crise sanitaire de 6,4 % (à partir du modèle 2, Tableau 32). Si ce même individu a connu une interruption de son activité, sa probabilité passe à 9,6 % (soit 49 % de plus qu'auparavant). S'il a connu **à la fois une interruption d'activité, un arrêt maladie et des congés ou RTT imposés pendant la crise sanitaire, sa probabilité passe à 19 %, soit une probabilité multipliée par trois comparée à celle de l'individu de référence qui n'a connu aucun de ces trois évènements pendant la crise sanitaire**. L'absence de lien avec la réorientation caractérise en revanche les expériences de chômage partiel et de télétravail imposés pendant la période de crise.

Tableau 33 : Répartition des secteurs selon la temporalité du projet

	Projet avant crise	Projet durant la crise
Agriculture, sylviculture et pêche	1	3
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	12	11
Construction	4	0
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	16	12
Transports et entreposage	6	2
Hébergement et restauration	6	8
Information et communication	4	5
Activités financières, d'assurance et immobilières	5	8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	8	14
Administration publique	10	9
Enseignement	6	4
Santé humaine et action sociale	16	13
Autres activités de services	6	11
Total	100	100

Champ : Avant crise : Ensemble des individus ayant engagé leur projet reconversion entre 2018 et mars 2020 et ayant un emploi en 2017 (N=633, dans ce cas le secteur pris en compte est celui de 2017). Après crise : Ensemble des individus ayant engagé leur projet reconversion entre le 1^{er} mars 2020 et l'enquête et ayant un emploi en mars 2020 (N=174, dans ce cas le secteur pris en compte est celui de mars 2020).

Source : *Génération Covid, et après ?*

Conditions d'engagement dans une réorientation débutée dans la crise et en lien avec elle

Parmi les projets débutés après le début de la crise sanitaire, on cherche maintenant à identifier les éléments qui distinguent les individus dont la crise est déclarée comme étant à l'origine du projet. Les caractéristiques étudiées ont été choisies avec parcimonie du fait du nombre restreint d'individus dans l'enquête pour lesquels le projet a débuté après le début de la crise sanitaire (N=216).

L'hypothèse selon laquelle ces projets résulteraient de configurations professionnelles particulièrement impactées par le contexte de crise sanitaire semble se vérifier, puisque toutes choses égales par ailleurs, les individus ayant connu une période de chômage partiel pendant la crise sanitaire sont plus nombreux à faire le lien entre leur projet et la crise sanitaire (Tableau 34). En revanche, le parcours professionnel antérieur et la survenue pendant la crise sanitaire de congés et

³⁶ Bachelier, homme en couple sans enfant, dont les deux parents sont ouvriers, employés ou sans emploi qui a réalisé un parcours professionnel caractérisé par une stabilisation rapide en EDI depuis sa sortie des études, qui n'a pas repris d'études, s'inscrit dans un rapport au travail qualifié de « persévérant » et qui travaillait à temps plein comme employé en EDI dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale au 1^{er} mars 2020, enfin dont le recueil de données s'est fait par téléphone.

RTT imposés, d'un arrêt maladie ou d'une interruption d'activité ne semblent pas avoir d'influence sur une réorientation déclarée en lien avec la crise sanitaire.

Ces résultats laissent présumer que le chômage partiel constitue bien un élément possiblement déclencheur de projets de réorientation qui n'auraient sans doute pas eu lieu en l'absence d'un contexte dégradé provoqué par la crise. A l'opposé, les autres répercussions sur le travail et l'emploi (congé maladie, Congé ou RTT imposé et interruption d'activité) dont on a vu qu'elles étaient positivement corrélées au fait de se réorienter pendant la crise semblent moins directement conçues comme des conséquences de la crise. Ceci doit nous amener à une posture circonspecte vis-à-vis de l'information sur le lien à la crise du projet. Si on ne peut écarter la possibilité qu'une partie des projets de réorientation débutés dans cette période n'ont aucun lien avec le contexte sanitaire, on ne peut non plus s'empêcher de supposer qu'une partie des réorientations sans rapport déclaré au contexte de crise lui sont peu ou prou en fait intimement liées.

Les individus qui n'ont pas travaillé pendant la crise sanitaire (précisément entre mars 2020 et l'enquête) sont beaucoup moins que les autres concernés par des projets liés à la crise sanitaire, signe que leur projet résulte certainement plus de difficultés préexistantes sur le marché du travail que de l'impact de la crise elle-même, qui vient simplement entériner des situations de fait.

Par ailleurs, à caractéristiques égales, les femmes et les individus les plus jeunes déclarent beaucoup plus souvent que la crise est à l'origine de leur projet de réorientation professionnelle.

Si on réestime le modèle sur les seuls actifs en emploi au 1^{er} mars 2020 (N=174), on confirme quelques résultats de l'encadré 4 à savoir qu'avec les auto-entrepreneurs, les salariés en CDI et ceux en position de cadre ont une propension plus grande à relier leur projet de réorientation professionnelle à la crise parmi l'ensemble des projets de réorientation professionnelle engagés par des actifs en emploi à partir du mois de mars 2020. Pour être plus précis, les cadres ont presque six fois et demi plus de chances que les autres catégories professionnelles de se retrouver dans cette situation. Ces cadres apparaissent un peu particuliers³⁷ car 60 % d'entre eux possèdent au plus le niveau Bac en formation initiale et faisaient état fin 2017, lors de la 3^{ème} interrogation de la cohorte, d'un score de correspondance entre leur compétences initiales et l'emploi exercé inférieur à la moyenne (5,9 contre 7,1 en moyenne pour l'ensemble de la cohorte). Ajoutons que 26 % d'entre eux travaillaient dans l'immobilier et 20 % dans le secteur public : l'administration, l'enseignement, la santé ou l'action sociale.

Tableau 34 : Modèles logistiques de la probabilité que la crise sanitaire soit à l'origine du projet (odds-ratios)

Caractéristiques	Modalités	Modèle 1A	Modèle 1B
Plus haut niveau de diplôme détenu en 2010 (ref : baccalauréat)	NON DIPLOME	ns	ns
	CAP-BEP-MC	ns	ns
	Bac +2 à +4	ns	ns
	Bac+5 et plus	ns	ns
Age en 2020		0,859*	0,848*
Genre (ref : Homme)	Femme	4,412***	4,05***
Enfants au 1er mars 2020 (ref : Non)	Oui	ns	ns
Contrat de travail au 1er mars 2020 (ref : CDI, Fonctionnaire)	Auto-entrepreneur	18,552*	
	Autre non salarié	ns	
	Contrat aidé ou intérim	ns	

³⁷ Il faut considérer ces pourcentages avec la plus grande circonspection compte tenu du faible nombre d'observations : N=36 cadres.

	Emploi à durée déterminée	ns	
	Recherche d'emploi	ns	
	Inactivité-Reprise études	ns	
Typologie de parcours sur le marché du travail entre 2010 et le 1er mars 2020 (ref : Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée)	EDD durable ou accès différé à l'emploi stable		ns
	Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)		ns
	Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage		ns
	Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou inactivité		ns
	Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent		ns
Mode de collecte (ref : Téléphone)	Internet	ns	ns
Reprise d'études visant un diplôme ou un titre professionnel entre 2010 et 2015 (ref : Pas de reprise d'études)	Reprise avec réorientation partielle ou totale vis-à-vis de la formation initiale	ns	ns
	Reprise sans réorientation vis-à-vis de la formation initiale	ns	ns
Présence d'un emploi pendant la crise (ref : Oui)	Non	0,198**	0,286**
Chômage partiel pendant la crise (ref : Non)	Oui	2,371*	2,085*
Congés ou RTT imposés pendant la crise (ref : Non)	Oui	ns	ns
Arrêt maladie pendant la crise (ref : Non)	Oui	ns	ns
Interruption de l'activité pendant la crise (ref : Non)	Oui	ns	ns

** : p-valeur <0,01, *p-valeur entre 0,01 et 0,05, ns : non-significatif, pondération normalisée

Champ : Ensemble des individus ayant engagé un projet de reconversion après le 1^{er} mars 2020 (N=216).

Note de lecture : Parmi les individus ayant entamés des démarches de reconversions après le 1^{er} mars 2020, toutes caractéristiques du modèle égales par ailleurs, être une femme plutôt qu'un homme multiplie par 4,41 les chances que la crise sanitaire soit déclarée comme à l'origine de la reconversion.

Source : Enquêtes 2017 et 2021 : Génération Covid, et après ? auprès de la Génération 2010

9. Conclusion de la partie 2

1. Un premier résultat est que le contexte de crise sanitaire n'apparaît pas avoir provoqué une expansion de projets de réorientation ou de reconversion professionnelle parmi ces trentenaires. Seulement 22 % des projets recensés sur une période d'un peu plus de quatre ans ont été engagés pendant la période de crise sanitaire.

2. **L'individu qui se réoriente est typiquement une personne avec un niveau Bac en matière de formation initiale, qui a repris des études au cours de ces 5 premières années d'activité, qui vit plutôt seul, éventuellement a des enfants, avec un parent cadre, se trouvait sans emploi en 2017 ou lorsqu'il était en emploi, n'était pas satisfait de sa situation.** Du point de vue sectoriel, certains secteurs d'activité semblent particulièrement propices à la genèse de réorientations professionnelles : Activités financières, d'assurance et d'immobilier, Autres activités de services, Commerce-réparation

d'automobiles et de motocycles et Hébergement et restauration. Certains, particulièrement pénalisés par le contexte sanitaire, suscitent des « envies d'ailleurs » bien légitimes. D'autres, comme le secteur financier et des assurances témoigne peut-être d'une désaffection des jeunes actifs à l'égard de ces activités, qui, traditionnellement, offrent plutôt des conditions d'emploi favorables comparativement à d'autres branches.

Au regard de la concrétisation de l'ensemble des projets de réorientation professionnelle recensés, la majorité sont en cours mais près d'un sur trois a été d'ores et déjà abandonné ou ajourné en attendant des jours meilleurs. Pour beaucoup, la cible de métier ne semble pas complètement arrêtée témoignant que le processus de réorientation professionnelle peut s'inscrire dans un temps long, où les différentes étapes de mise en œuvre et de prospection sont autant de moments pour reconsidérer ses représentations initiales et les caractéristiques ou dimensions que l'on souhaitait valoriser dans la volonté de changer.

3. Un troisième enseignement est la mise en évidence **d'une grande diversité de projets de réorientation professionnelle**, allant des plus en marge par rapport à l'idée d'une véritable réorientation pour « les carriéristes » dont l'objectif est de réinscrire leur cheminement professionnel dans une trajectoire de progression, aux plus ambitieux et radicaux dans les transformations souhaitées et les attentes exprimées. De nombreuses composantes de la situation initiale peuvent justifier que se conjuguent des motivations personnelles, familiales, géographiques et professionnelles à la réorientation, comme l'illustre le groupe des « transformateurs investis » de la typologie. Toutes les figures de réorientation dégagées dans la typologie répondent à des conditions singulières au sens où les différents paramètres tenant à la situation professionnelle courante, aux antécédents de parcours depuis l'entrée sur le marché du travail, à des changements de situation personnelle ou familiale ne se combinent pas de la même manière ni n'interviennent au même degré dans la genèse du projet de réorientation.

Parmi les éléments les plus marquants, domine **la quête de sens** comme motif important de réorientation, lequel motif concerne quatre figures de réorientation sur huit et rassemble 60 % des porteurs d'un projet ; Parmi les ressources mises à contribution pour avancer la réalisation des réorientations, **la formation d'abord puis le recours à un réseau professionnel, amical ou familial** se révèlent les deux leviers les plus importants. En matière de difficultés ce sont, après un déficit de compétences, le plus souvent cité, le manque d'accompagnement institutionnel et un manque de ressources économiques qui dominent et freinent la réalisation de ces réorientations.

Ajoutons qu'un cinquième des projets relèvent d'une logique défensive qu'elle le soit pour des raisons professionnelles (secteur bouché, menaces sur l'emploi...) ou personnelles (conditions de travail, problème de santé, désajustement entre l'emploi exercé et la formation initiale)

4. Nous posons ensuite la question d'une possible spécificité des projets nés dans le contexte de la crise sanitaire par rapport à ceux engagés auparavant. A cet égard, on a pu observer que les projets déclarés comme ayant la crise pour origine font suite, plus que ces derniers, à des débuts de parcours professionnels (tels que reconstruits sur les dix premières années de vie active) compliqués, où les séquences de chômage, d'inactivité ou de formation ou de reprise d'études ont été très présentes. La figure des projets « préventifs-défensifs » est ainsi sur-représentée parmi ces réorientations de crise.

Dans le même temps, **il apparaît que ces projets qui ont la crise pour déclencheur aux yeux des enquêtés sont en moyenne de nature plus radicale que les autres**, au sens où ils impliquent une pluralité d'axes de changement qui mêlent souvent le métier, le secteur d'activité, le statut et parfois la localisation géographique. Ces aspirations, pourtant ambitieuses, ne semblent pas toutes relever d'une réflexion longuement murie ou de l'actualisation d'un projet ancré de longue date. En effet, ces

projets radicaux touchent aussi des publics qui rencontrent des difficultés d'ordre conjoncturel (emploi et secteur d'activité offrant peu de perspectives, conditions de travail dégradées...), la modélisation montrant que de tels projets sont significativement plus souvent portés par des personnes en contrat temporaire ou en recherche d'emploi au début de la crise sanitaire. Il n'y a donc pas d'incompatibilité à concevoir des projets de changement radicaux qui portent des effets de longue portée dans la conversion identitaire qu'ils impliquent et dans le même temps, à ce que ces projets prennent corps en réaction à des situations devenues soudainement insatisfaisantes, incertaines et qui effritent les perspectives professionnelles de l'individu.

A cet égard, l'hypothèse que les projets les plus ambitieux et radicaux dans les attentes de changements qu'ils incorporent sont l'apanage des individus les mieux lotis, à la fois dotés de meilleurs niveaux de ressources éducatives et économiques que traduisent le niveau de qualification et le statut professionnel, est battue en brèche. Ce sont les bacheliers et les ouvriers qui s'affirment plus que les autres catégories de formation et de qualification dans la réalisation de ce type de projet.

L'expérience du chômage partiel en particulier apparaît comme un élément favorable pour les projets de réorientation perçus subjectivement comme étant en lien avec la crise sanitaire, ce qui est le cas des interruptions d'activité, des congés imposés, ou de périodes d'arrêts maladie pour l'ensemble des projets débutés après le 1^{er} mars 2020. Les modalités ne permettent pas pour autant de parler de causalités même si les décisions de réorientation ont pu anticiper des répercussions négatives de la crise sanitaire sans que celles-ci se soient encore manifestées concrètement³⁸.

Les auto-entrepreneurs, les femmes, les plus jeunes mais aussi les salariés dans des positions de cadres semblent particulièrement concernés par des réorientations liées à la crise, signe sans doute de l'expérience de situations plus préoccupantes par rapport aux conditions de travail et d'emploi vécues ou ressenties par ces franges de la population active.

C'est maintenant vers un approfondissement de la compréhension de ces projets dans leur déroulement que va nous emmener la troisième partie de ce rapport en mettant à l'honneur le matériau qualitatif.

³⁸ Bien que passée la première semaine de stupeur avec l'entrée dans le premier confinement, les dispositions et mesures d'urgence se soient rapidement mises en place.

Partie 3 : Dynamique des projets de réorientation professionnelle face à la crise sanitaire

1. Introduction : problématique et méthodologie

Ce volet de l'étude propose d'éclairer le rôle de la crise sanitaire dans les parcours de réorientation professionnelle. Nous nous appuyons pour ce faire sur une enquête qualitative par entretiens semi-directifs auprès de trente individus échantillonnés parmi les répondants de l'enquête par questionnaire.

Nous tenterons de comprendre les conséquences qu'a pu avoir la pandémie sur les parcours d'individus engagés dans des projets de réorientation. Deux temporalités différentes concernant la mise en œuvre de ces projets ont été retenues pour l'analyse : des réorientations amorcées avant la pandémie et des réorientations décidées depuis le début de la crise, marquée par l'entrée dans le premier confinement de mars 2020.

Dans un premier temps, il s'agit d'identifier les effets éventuels de la crise sur des réorientations professionnelles déjà en cours au moment de la survenue de la crise. En analysant le déroulé du processus de réorientation, nous chercherons à identifier comment les projets en ont été affectés, quels éléments relatifs au projet ont été impactés, ainsi que l'incidence sur le vécu des personnes qui portent ces projets (section 2).

Dans un second temps, il s'agit d'identifier le rôle tenu par la crise sanitaire dans la genèse des projets de réorientation. Afin d'appréhender dans quelle dynamique processuelle la réorientation s'inscrit et la manière dont elle fait sens pour les individus, la réorientation sera interrogée au prisme du parcours antérieur, des événements récents la précédant dans un contexte de crise sanitaire et des motivations et attentes exprimées par les individus (section 3).

1.1 Méthodologie

Les enquêtés ont été recrutés parmi les personnes ayant participé à l'enquête par questionnaires quelques mois plus tôt et ayant accepté d'être recontactées. Ces personnes ont déclaré avoir un projet de réorientation professionnelle et engagé des démarches en lien avec ce projet. Deux groupes ont été constitués : l'un composé d'individus ayant engagé un projet de réorientation avant la crise (depuis 2018), réorientation toujours en cours au moment de sa survenue (groupe A), l'autre composé d'individus ayant engagé un projet de réorientation durant la crise sanitaire et ayant indiqué que la crise est à l'origine de ce projet (groupe B). Les échantillons ont ensuite été constitués sur la base de résidences dans deux régions privilégiées : PACA et AURA complétées de quelques entretiens auprès de résidents en région parisienne pour le groupe B, le plus restreint (voir infra.).

Ce sont ainsi les enquêtés eux-mêmes qui ont déterminé dans un premier temps s'ils étaient effectivement engagés dans un projet de réorientation professionnelle, comme ils ont jugé du lien ou non de celui-ci avec la crise. Ce n'est qu'une fois le matériau recueilli que nous avons ensuite

repositionné chacun en fonction de nos observations, pour dégager les deux groupes d'enquêtés qui sont étudiés.

Trois régions ont été retenues pour le recrutement des enquêtés :

- Pour le groupe A : Auvergne Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur (soit 67 répondants à l'enquête par questionnaires)
- Pour le groupe B : Ile-de-France, Auvergne Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur (soit 38 répondants à l'enquête par questionnaires)

Des entretiens biographiques

Pour appréhender ces parcours de réorientation, nous avons retenu une approche par le parcours de vie. La réorientation est analysée à la lumière du parcours antérieur et du regard rétrospectif que les personnes portent sur celui-ci, mais aussi de leurs anticipations de l'avenir.

Des entretiens biographiques semi-directifs ont ainsi été réalisés, dans une approche compréhensive privilégiant la manière dont les individus rapportent leurs différentes expériences, les événements marquants de leur histoire et les significations qu'ils leur donnent. Les enquêtés étaient invités à évoquer leur parcours scolaire et d'études, ainsi que leur parcours professionnel depuis leur insertion sur le marché du travail, à la fois d'un point de vue objectif (cursus scolaire, études suivies, diplômes obtenus, enchaînement des situations d'emploi, de formation, etc.) et subjectif (vécu et manière dont sont évoqués les événements marquants du parcours). La compréhension des contextes de formation, professionnelle mais aussi de vie (contextes familiaux, personnels, etc.) qui ont mené à des transitions importantes - notamment à la décision de réorientation étudiée ici - et les stratégies mises en œuvre pour construire leur parcours en fonction des projets poursuivis, ont fait l'objet d'une attention particulière.

Une grille d'entretien a été élaborée pour chacun des groupes portant sur des thématiques similaires mais prenant en compte la différence de temporalité dans l'émergence du projet de réorientation. Afin de comprendre le rôle de la crise dans les parcours de réorientation, la grille d'entretien a été divisée en deux grandes séquences temporelles : le parcours jusqu'à la crise de mars 2020 et le parcours depuis début mars 2020 (*cf.* encadré et annexe 4).

Le guide d'entretien ne propose pas de questions spécifiquement dédiées au rapport au travail, traité dans la 4^{ème} partie. Nous avons jugé ce type d'approche peu fructueuse dès lors que les considérations ayant trait à ce qui est important dans le travail se retrouvent artificiellement détachées de leur mise en œuvre pratique. Les propos n'en sont que plus généraux et consensuels, là où nous souhaitons apprécier les critères pertinents et décisifs dans la conduite effective de la vie professionnelle. De plus, le contenu des entretiens est déjà particulièrement dense au regard de tout le récit attendu autour du parcours antérieur et sur le projet de reconversion en cours. Aussi avons-nous préféré saisir indirectement les rapports au travail, à travers ce que chacun décrit au moment d'évoquer ses différentes expériences de travail : ce qui était espéré, ce qui a plu et déplu à chaque fois, et bien entendu, les représentations du travail et les attentes engagées dans le projet en cours.

1.2 Bref aperçu du profil des interviewés

Au total, 30 entretiens ont été réalisés entre juillet et novembre 2021. Nous avons mené 19 entretiens en face à face, 9 en visioconférence et 2 par téléphone (le plus souvent à la demande des personnes). L'équipe d'investigation comprenait trois personnes, une enquêtrice et deux enquêteurs. Les entretiens ont tous été enregistrés et intégralement retranscrits. Les entretiens ont duré de 53 à 225

minutes avec un temps moyen de passation de 103 minutes. La modalité de passation de l'entretien (en face à face ou à distance) n'a eu aucune incidence sur cette durée moyenne.

Principaux thèmes abordés dans les entretiens

Les grilles d'entretien détaillées élaborées pour chacun des groupes figurent en annexe 4

Parcours de formation, professionnel et personnel jusqu'à la crise sanitaire

Principaux événements du parcours d'études puis professionnel depuis l'insertion sur le marché du travail :

- Etudes suivies, déroulement et vécu (orientation vécue comme choisie ou subie, intérêt ou désintérêt pour l'école/les études, existence d'un projet professionnel, difficultés rencontrées, etc.), raisons de l'arrêt des études...
- Recherche d'emploi à l'issue des études, emplois occupés (métier exercé, statut, salaire, etc.) et vécu associé (correspondance avec les attentes, relations à la hiérarchie, aux collègues, etc.), les mobilités internes et externes (motifs des changements d'emploi etc.), les mobilités géographiques (choisies, subies), les périodes de chômage (type de difficultés rencontrées, aide à la recherche d'emploi, vécu de ces périodes, soutiens sociaux perçus), les périodes d'inactivité...
- Périodes de formation ou démarche de VAE : motivations, déroulement, issue et impact sur la suite du parcours...
- Investissement dans des activités extra-professionnelles, conciliation entre travail et vie personnelle, événements personnels ayant influé sur le parcours...

- *Pour le groupe B* : événements ou facteurs mobilisant le sujet dans un processus réflexif sur la réorientation

Parcours depuis le début la crise sanitaire : rôle de la crise dans le processus de réorientation

- Principaux événements du parcours professionnel et personnel depuis la crise
- Conséquences éventuelles de la crise sur la situation professionnelle, les conditions de travail, mais aussi sur la vie personnelle (conciliation, santé etc.) et vécu de cette crise
- *Pour le groupe A* : événements ou facteurs liés à la crise impactant le processus de réorientation en cours
- *Pour le groupe B* : événements ou facteurs mobilisant le sujet dans un processus réflexif sur la réorientation (en lien direct avec la crise sanitaire ou combinés à d'autres facteurs relevant du parcours professionnel ou biographique...

Mobilisation et engagement dans le processus de réorientation professionnelle

- Nature du projet de réorientation, motivations, types d'attentes, etc.
- Formes de soutien et stratégies mobilisées, difficultés rencontrées, etc.
- Déroulement de la période où se met en œuvre la réorientation (situation professionnelle, personnelle...)

Situation au moment de l'entretien et projection dans l'avenir

- Situation sur le marché du travail
- Degré de réalisation du projet (en cours, changement souhaité atteint, distance au projet initial, ajustement), difficultés rencontrées...
- Si reconversion réalisée : perception de l'impact de la réorientation sur la situation professionnelle et personnelle, correspondance avec les aspirations, les attentes...
- Projets professionnels et personnels, perception de l'avenir

Le corpus est constitué de 21 femmes et 9 hommes, d'une moyenne d'âge de 33 ans. Avant de s'engager dans le processus de réorientation étudié ici, cinq possèdent un doctorat, sept un master, deux un diplôme équivalent à une licence, six un BTS, trois un bac ou équivalent et sept un CAP, BEP ou équivalent. Il s'agit soit du diplôme de sortie de formation initiale en 2010, soit d'un diplôme obtenu en reprise d'études ou formation continue dans les années suivant la sortie. Ils recouvrent des spécialités de formation très variées, de la santé au marketing, en passant par le secrétariat, le tourisme ou encore l'esthétisme.

Sur les trente personnes rencontrées, dix-sept personnes – 12 femmes et 5 hommes – sont porteuses d'un projet de réorientation antérieur à la crise (groupe A, cf. Tableau 35), treize personnes – 9 femmes et 4 hommes - d'un projet postérieur au début de la pandémie (groupe B, cf. Tableau 36). Les personnes du groupe A vivent majoritairement en région AURA (8 personnes) et PACA (7 personnes), 2 en IDF. Pour le groupe B, les personnes sont plus nombreuses à vivre en Ile de France (6 personnes), suivies des régions AURA (4 personnes) et PACA (3 personnes). Concernant les situations sur le marché du travail, dans le groupe A, quatorze étaient en CDI ou fonctionnaires avant de décider d'une réorientation, un était en contrat aidé et deux, demandeurs d'emplois. Dans le groupe B, huit étaient en CDI ou fonctionnaires et cinq demandeurs d'emploi. La part plus importante de demandeurs d'emplois dans ce dernier groupe fait écho aux résultats statistiques dégagés auparavant.

Il faut souligner que la grande majorité des réorientations sont encore en cours au moment des entretiens. Leur état d'avancement est également très variable. En effet, l'enquête par questionnaire permettait d'identifier les personnes ayant un projet de réorientation professionnelle et ayant engagé des démarches en lien avec ce projet, telles que « s'informer, se faire accompagner, se former, se documenter sur les aides éventuelles, etc. » (cf. questionnaire en annexe).

Le désavantage d'étudier des projets - même si l'on s'assure que ceux-ci sont avancés puisque des actions ont été entreprises - c'est qu'il n'est pas certain que ces processus débouchent effectivement sur des réorientations professionnelles, le risque d'échec ou d'abandon n'est pas nul. L'avantage en revanche, c'est que l'on est plongé dans la vulnérabilité situationnelle du présent (Soulet, 2010) : on voit l'action en train de se faire, avec ses intentions, ses doutes. L'acteur se situe à un moment où la mise en récit n'est pas encore aboutie (car l'histoire n'est pas terminée), les ingrédients décisifs sont peut-être déjà tous en présence, mais nous n'avons pas encore de regard a posteriori sur eux, l'issue demeure incertaine.

1.2 Méthode d'analyse

Les grilles d'analyse sont similaires pour les deux groupes étudiés (annexe 4), si ce n'est qu'elles intègrent cette différence de *timing* dans l'émergence du projet de réorientation. Par son découpage temporel, le corpus qualitatif permet de distinguer les différents moments du projet de réorientation abordés en entretien : la situation précédant son émergence, la phase de déclenchement, les démarches engagées, l'état d'avancement au temps de l'entretien et les perspectives d'intégration dans la nouvelle activité. A chaque étape sont restituées les réflexions, les ambitions et les doutes de l'acteur, mais aussi les éléments de contexte à l'œuvre, leur ordonnancement dans le temps et leur combinaison pour rendre compte avec justesse du déroulé du processus.

Nous nous appuyons sur les outils et concepts développés par Mendez (2010) et les contributeurs de l'ouvrage pour penser les processus et construire des séquences, objets d'analyse comparables, à partir des discours recueillis. Afin de mettre de l'ordre dans le foisonnement d'informations collectées, et d'identifier les données pertinentes pour répondre à nos questions de recherche, nous mobilisons notamment le concept « d'ingrédient » de l'action. Parmi la multitude d'éléments de contexte dont témoignent les enquêtés dans leur récit, les ingrédients du processus sont ceux que nous reconnaissons comme décisifs pour retracer, à chaque pas, le cheminement de l'individu et la direction empruntée.

Ces éléments de contexte sont de natures, temporalités et provenances très variées : il peut s'agir d'un bien matériel (par exemple, un entrée financière régulière qui permet de suivre une formation) comme d'une information ponctuelle (un renseignement judicieux sur une entreprise qui embauche) ou encore d'une situation relationnelle (le souhait de se rapprocher géographiquement de sa famille).

Leur présence et leur effet dans le déroulé des processus sont appréciés en considérant également les « moteurs » de l'action. Il s'agit là de s'appliquer à identifier, à chaque étape, les mécanismes complexes entraînant le mouvement et insufflant une direction à la séquence étudiée. Les représentations et les attentes de l'individu vis-à-vis de la situation en cours jouent là souvent un rôle prépondérant. La volonté de trouver un métier épanouissant peut par exemple constituer le moteur au début d'un processus, contribuant à expliquer comment les éléments de contexte affectent la personne et le processus. Puis, c'est la nécessité de dégager un revenu qui peut ensuite devenir prioritaire dans la suite des événements. Un même élément de contexte peut alors constituer une ressource ou bien une contrainte, en fonction des moteurs à l'œuvre. Pour filer notre exemple, un « job alimentaire » peut d'abord être perçu négativement comme un élément retardant l'accès à un métier plus épanouissant. Dans le second temps du processus, ce même emploi est finalement reconnu comme une opportunité permettant de palier les déconvenues. L'appréciation nuancée de chaque ingrédient comme leur assemblage dans le déroulé des événements, pour être correctement estimés, impliquent donc de toujours bien saisir les moteurs à l'œuvre.

Comment apprécier si un élément est décisif ou non dans la décision de se réorienter et/ou le déroulé d'un projet de reconversion professionnelle ? L'enquêté lui-même bien sûr, renseigne en entretien sur ce qu'il juge reconnaître comme important. Mais ensuite, au temps de l'analyse, nous procédons à l'identification des ingrédients en appliquant la méthode de la permutation, empruntée à la linguistique. Comme le résumant Mercier et Oiry (2010) dans l'ouvrage collectif précité, la permutation « consiste à imaginer la manière dont le processus se serait déroulé si [un] élément n'avait pas été présent. Si le processus est significativement différent, cela signifie que cet élément est un ingrédient du processus » (op. cit., Chapitre 1, p. 41). Chaque élément de contexte évoqué par l'enquêté dans son récit est ainsi soupesé à l'heure de reconstruire les processus à examiner. La crise sanitaire et ses multiples effets sont eux aussi appréciés au regard de cette méthode. « En quoi les événements auraient été différents si la pandémie n'avait pas eu lieu ? » est d'ailleurs un leitmotiv sous-jacent aux questions posées en entretiens, afin de nous aider dans ce travail d'interprétation.

Les contours des processus dessinés, nous pouvons poser différents regards sur le déroulé des séquences, afin d'en révéler les traits remarquables mais aussi pour mettre en lumière les façons particulières avec lesquelles la crise sanitaire les affecte. Cela commence par l'identification des motifs récurrents dans la mise en œuvre des différents projets de réorientation.

Distinguer des processus-types de reconversion

Nous cherchons à *qualifier* les projets des répondants afin de mieux cerner les contours des processus de réorientation. Avant même de pouvoir apprécier comment la pandémie a pu les affecter, il est nécessaire d'avoir un aperçu des contenus des projets en cours, tant les raisons et les motivations pour changer d'activité professionnelle sont nombreuses. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur les catégories proposées dans la littérature relative à ces moments de bouleversement dans les carrières. Ici, nous nous inspirons principalement de la typologie des reconversions façonnée par Fournier *et al.* (2017). Si les noms des différents types identifiés par ces auteurs sont repris, les catégories qui les sous-tendent sont cependant sensiblement adaptées aux spécificités de notre enquête. La démarche, originale, tient compte en effet de la situation particulière des individus composant cet échantillon : des personnes âgées de 28 à 39 ans, porteuses de projets de reconversions amorcés mais inachevés pour l'instant.

Dans un premier temps, les données codées dans nos grilles d'analyse sont mobilisées pour éclairer les moteurs et les ingrédients de l'action spécifiques à deux moments particuliers, communs dans le déroulé de chaque histoire. D'abord, il s'agit de mettre en évidence les considérations présentes dans

le contexte initial d'irruption du changement (quels éléments contribuent à l'amorce du projet de reconversion ?). Puis, il s'agit de distinguer les attentes projetées en direction de la situation professionnelle visée (quels désirs et besoins sont avancés par les individus dans la poursuite d'une nouvelle activité ?). C'est au regard de cette double perspective, sur le moment initial du projet et sur les attendus futurs, que nous souhaitons distinguer les projets des uns et des autres. Nous étudions en effet des reconversions professionnelles incertaines, toujours en cours de réalisation (bien qu'inégalement abouties). Aussi nous semble-t-il opportun d'apprécier ces évolutions précisément depuis la situation *au présent* des enquêtés : ils sont à la fois en position de proposer des clés d'interprétation sur ce qui a motivé ou bien provoqué le changement *dans le passé*, en même temps qu'ils sont en mesure d'exposer leurs intentions et leurs espoirs *pour l'avenir* de leur projet.

Ensuite, les éléments d'explication qui nous permettent de rendre compte tant de l'amorce du projet que des attentes qui y sont liées, sont regroupées en plusieurs catégories. Les ingrédients et les moteurs identifiés dans les différents projets présentent en effet des similarités qui nous autorisent à reconnaître plusieurs motifs récurrents. Ces catégories sont non exclusives, c'est-à-dire que chaque projet peut mobiliser différents schèmes explicatifs.

Pour éclairer les origines du changement, cinq catégories recourent la diversité des éléments qui provoquent ou motivent le passage à l'acte de la reconversion, plus ou moins subi ou volontaire. Leurs dénominations sont :

- une rupture professionnelle non souhaitée ;
- des conditions de travail éprouvantes ;
- une lassitude dans l'ancienne activité ;
- de nouvelles aspirations professionnelles ;
- un déséquilibre entre le poids de la vie professionnelle et les autres dimensions de l'existence.

Pour distinguer les attentes exprimées envers le nouveau métier, ce sont quatre catégories qui sont cette fois décomposées pour regrouper la pluralité des souhaits émis dans la perspective d'intégrer un nouvel environnement professionnel. Leurs dénominations sont :

- la recherche d'une position plus satisfaisante sur le marché du travail ;
- la recherche d'un meilleur équilibre avec la vie familiale ;
- la recherche d'une nouvelle identité de travailleur ;
- la recherche d'une activité appréciée pour le sens qui lui est conféré.

Les noms de ces catégories de regroupement laissent déjà entrevoir à quel point les projets mobilisent en fait souvent une pluralité de motifs, qui se mêlent dans l'expérience réelle des individus mais qui sont ici dissociés dans un but analytique. Les deux moments considérés ici pour qualifier les projets de reconversion (les origines et les perspectives), comme leurs catégories afférentes, apparaissent également interdépendantes. Par exemple, une insatisfaction au regard de la place trop importante occupée par la vie professionnelle peut être à l'origine du projet de réorientation, qui dès son déclenchement intègre la perspective d'un meilleur équilibre avec la vie familiale. Les catégories sont donc parfois intimement liées, mais elles ne le sont jamais complètement. Elles conservent toujours une certaine indépendance qui témoigne du temps et de l'activité sociale nécessaire à la mise en œuvre du projet, soumis aux aléas imprévus et aux effets de contingences. Par exemple, un individu peut être poussé à engager un projet de reconversion malgré lui, à la suite d'un licenciement et devant de faibles perspectives d'embauche dans son secteur d'origine. Mais il peut alors « saisir l'occasion » pour faire resurgir dans son parcours des envies contrariées jusque-là, en cherchant à s'orienter vers un nouveau domaine. Les dynamiques entre les deux groupes de catégories, pris dans leur temporalité propre, sont toujours susceptibles d'être originales.

C'est donc le balayage de l'éclairage porté sur la direction empruntée depuis le moment initial du projet d'un côté et jusqu'aux attentes développées envers la situation espérée de l'autre, qui nous permet de rendre compte de ce qui est en jeu pour chaque enquêté. C'est la dynamique, particulière à chaque processus, qui va des catégories du premier moment vers les catégories du second, qui constitue le fil directeur à partir duquel nous donnons à voir les projets des uns et des autres.

Circonscrire les effets de la crise sanitaire...

Nous cherchons également à discerner les effets de la crise sanitaire sur le cours des événements. Il s'agit d'identifier les éléments décisifs en lien avec la pandémie, comme les directions inattendues que prennent alors les processus, mais aussi de considérer les façons dont les individus vivent et apprécient ces revirements. Nous présentons ici la méthode à partir de laquelle nous procédons à ce travail de catégorisation.

... sur les projets

Notre démarche consiste à reconstituer les processus de réorientation professionnelle au regard des différents ingrédients qui les composent, c'est-à-dire en considérant les éléments décisifs dans le déroulé de chaque séquence et leur articulation dans le temps. A l'histoire d'un enquêté correspond alors une combinaison particulière de ressources et de contraintes, personnelles et contextuelles. Parmi cette myriade d'éléments, certains sont reconnus comme étant en lien plus ou moins direct avec la crise sanitaire et ses diverses conséquences.

Encore une fois, le lien avec la crise est établi en appliquant la méthode de la permutation. Dans les faits, il s'agit d'opérer un travail d'imagination et d'interprétation, éclairés par les informations recueillies dans l'entretien. On se demande si ces ressources et contraintes seraient tout de même présentes et actives en l'absence de la pandémie. Si la survenue de cette dernière est nécessaire pour rendre compte de l'élément et de son effet sur le processus, alors l'ingrédient est inséparable du phénomène de la crise sanitaire. Ce sont ces ingrédients-là qui nous intéressent ici, lorsqu'ils contribuent à insuffler au cours du processus une temporalité ou une direction qu'il n'aurait pas connu autrement. Par exemple, la survenue de la pandémie peut entraîner une baisse d'activité telle pour une enquêtée qu'elle se retrouve contrainte à se projeter dans l'exercice d'une nouvelle profession. En se fiant à son attachement témoigné à son métier d'origine, on peut raisonnablement imaginer que ce changement professionnel ne lui serait pas venu à l'esprit sans cet impact inattendu sur son volume de travail : la crise sanitaire est reconnue comme ingrédient de l'action. En revanche, un enquêté peut dans un premier temps affirmer que son projet de réorientation est lié à la crise sanitaire, parce que celle-ci aurait fait naître chez lui une vocation vers un métier plus éthique. Mais en interrogeant la période antérieure du parcours, l'on découvre que ces considérations étaient déjà présentes et que des tentatives de reconversion avaient même été amorcées. Dans ce cas-là, on peut reconnaître que le changement est davantage lié à d'autres ingrédients concomitants (comme la réactivation d'un ancien projet par un contact professionnel). En imaginant que le processus aurait été tout de même enclenché même si la crise n'était pas survenue, nous faisons le choix de ne pas reconnaître cet événement comme un ingrédient décisif.

Pour autant, les ingrédients liés à la crise sanitaire ne font pas l'objet d'un traitement particulier. Nous les considérons comme des ingrédients de l'action parmi d'autres et leur éléction souffre de la même procédure. Bien sûr, notre regard est particulièrement circonspect quant aux effets de la pandémie dans les parcours, mais nous jugeons que, précisément, ces effets ne peuvent être correctement appréciés qu'en considérant leur intrication avec les autres éléments de contexte à l'œuvre dans chaque biographie. C'est la combinaison spécifique que les ingrédients de la crise sanitaire forment avec les autres éléments de contexte qui nous intéresse. Parce qu'elle révèle les façons subtiles et

particulières dont chacun est disposé à se laisser imprégner par cet évènement, en fonction des « moteurs » qui l'animent, au regard des contextes de vie dans lesquels il évolue. Par exemple, la situation de télétravail imposé pendant les périodes de confinement sera différemment appréciée par les uns et les autres : un homme célibataire s'accommodera volontiers de ce temps à la maison pour développer en parallèle son projet de reconversion, tandis qu'une mère de famille souffrira de devoir en même temps s'occuper de ses enfants, les écoles ayant fermé leurs portes.

Ainsi reconnus, les ingrédients et les moteurs du processus tributaires de la pandémie colorent alors le cours des histoires de vie de leurs singularités. Ce sont ici deux aspects du processus qui se trouvent potentiellement affectés. D'un côté, il s'agit de caractériser les effets de la crise sanitaire sur la temporalité des projets (par exemple, le premier confinement a pu contribuer à ralentir un processus de reconversion en reportant de plusieurs mois une formation nécessaire à la nouvelle activité). De l'autre côté, il s'agit d'identifier les inflexions que la pandémie a pu provoquer sur la direction du processus, entraînant des transformations quant à la finalité-même du projet (par exemple lorsque la chute de perspectives soudaine dans un secteur frappé par les restrictions sanitaires contraint à emprunter une nouvelle voie professionnelle qui n'avait pas été envisagée jusque-là).

Dans la suite de cette section, les projets sont alors appréciés et triés au regard des effets de la crise sanitaire sur ces deux critères : temporalité et finalité. Une place est faite bien sûr pour considérer que dans le contexte de la pandémie, des projets ont pu être remodelés sur le fond comme sur la forme, quand d'autres n'ont pas été affectés du tout. Plusieurs catégories sont ainsi dégagées à partir des constats récurrents établis à l'aune de ces critères.

... sur les contextes de l'existence

Pour comprendre ce que l'irruption et la persistance de la pandémie fait aux projets de reconversion, nous souhaitons mettre en évidence les manières dont la durée des processus comme leur direction en sont potentiellement altérées. Mais pour rendre compte avec davantage de justesse de ces phénomènes, il nous faut ensuite dépasser ces observations. Cela nous conduit à nous demander alors comment les processus peuvent être ainsi sensibles aux éléments contextuels liés à la crise sanitaire. Comment des projets visant à intégrer une nouvelle activité professionnelle se retrouvent exposés, ralentis ou ajustés, du fait des répercussions de la pandémie ?

Faire place à ces questions, c'est mettre en évidence le fait que la crise sanitaire entraîne des conséquences économiques et sociales qui affectent précisément les environnements dans lesquels évoluent les individus pour mener à bien leur projet. Les mesures comme les confinements ont touché l'organisation et le moral des familles mais le monde du travail a aussi connu de grandes incidences comme la fermeture de certains sites et lieux publics entraînant une baisse du nombre d'heures travaillées ou le recours au télétravail, tandis que d'autres secteurs ont connu une intensification de l'activité. Ce sont là autant d'exemples des façons dont la crise sanitaire fournit son lot d'ingrédients de l'action : en ayant des retombées dans les contextes-même de l'existence où se déroulent habituellement les processus de reconversion professionnelle.

Pour distinguer ces effets, nous cherchons alors à identifier les contextes particuliers sur lesquels agissent les éléments décisifs liés à la crise sanitaire dans le cours de chaque processus. Quatre dimensions sont explorées : le marché du travail, les conditions d'emploi, les possibilités de formation et la vie personnelle. Les situations des enquêtés y sont démêlées en fonction de l'incidence de la pandémie sur ces différents terrains. On y observe comment les individus déploient leur action dans ces contextes et comment les ingrédients de la crise se combinent alors avec les autres ressources et contraintes présentes par ailleurs. Il en résulte à chaque fois des effets particuliers que nous nous sommes attelés à distinguer et catégoriser. Le tri des observations établies au regard des quatre

dimensions explorées nous permet alors de révéler les façons dont les processus sont, effectivement, parfois entravés ou infléchis sous l'effet de la crise sanitaire. C'est à partir d'un tel protocole que les histoires de vie recueillies en entretien sont appréciées. Des processus de reconversion professionnelle y sont objectivés, comparés, afin d'identifier plusieurs caractéristiques remarquables.

Les résultats présentés dans les deux sections qui suivent visent ainsi à rendre compte – pour les deux groupes étudiés - des liens entre réorientation professionnelle et crise sanitaire. Les profils d'âge, de diplôme et de trajectoires d'emplois des individus enquêtés sont représentés dans les tableaux 35 et 36, respectivement pour le groupe A puis le groupe B. Pour rappel, la section 2 cherchera à identifier les possibles effets de la crise sur des projets de réorientations qui lui sont antérieurs. La section 3 visera à saisir le rôle de la crise sanitaire dans la genèse des projets de réorientation apparus durant celle-ci.

Tableau 35 : Personnes enquêtées ayant engagé un projet de réorientation avant la crise sanitaire (groupe A)

Prénom	Age	Niveau et spécialité de formation avant la réorientation	Situation avant le projet de réorientation	Projet(s) de réorientation (état du projet)	Situation au moment de l'entretien
Annabelle	34 ans	BTS banque	Conseillère bancaire (CDI)	- Ouverture d'une micro-crèche (abandonné) - Création d'une marque de vêtements pour jeunes enfants (en cours)	- Demandeuse d'emploi - En création d'entreprise EURL
Antoine	36 ans	Doctorat en biologie	Chargé de mission « expérimentation en apiculture », au sein d'une association reliée à la chambre d'agriculture (CDI)	Apiculteur professionnel (en cours)	Démission effective dans deux mois
Audrey	39 ans	Diplôme d'Etat d'assistant de service social (bac +3)	Assistante sociale à la protection de l'enfance départementale (fonctionnaire)	Cadre manager d'équipe dans la fonction publique territoriale (en cours)	Assistante sociale à la protection de l'enfance. En préparation de concours
Aurélié	31 ans	Baccalauréat ES	Ouvrière de production en blanchisserie (CDI)	Secrétaire médicale (en cours)	Demandeuse d'emploi. Promesse d'embauche comme secrétaire médicale (CDI) (formation validée)
Baptiste	35 ans	Master européen privé en <i>game design</i> (équivalent bac +5)	Directeur de pôle (CDI) dans le studio de développement de jeu-vidéo qu'il a cocréé	- Maitre d'œuvre dans l'écoconstruction (abandonné) - Consultant en informatique (en cours)	Consultant en informatique (CDI)
Charline	39 ans	Doctorat en économie	Enseignante-chercheuse en économie en école de commerce (CDI)	Création d'ateliers collectifs de communication interpersonnelle (repoussé)	Enseignante en gestion des ressources humaines (CDD, mi-temps) Promesse d'embauche comme <i>courses manager senior</i> en communication (CDI) dans un organisme de formation à distance
Coralie	35 ans	Master en management de l'hôtellerie internationale	Assistante import dans l'industrie textile (CDI)	Ouverture d'une micro-crèche (en cours)	Demandeuse d'emploi. En fin de formation d'assistante maternelle
Joaquim	32 ans	BTS banque	Directeur d'agence bancaire (CDI)	Ouverture d'un restaurant (abandonné)	Conseiller bancaire (CDI)
Laëtitia	29 ans	BEP secrétariat	Au chômage	Styliste (abandonné, après un CAP couture)	Directrice adjointe dans un magasin de prêt-à-porter (CDI)
Maëlys	28 ans	BTS gestion et protection de la nature	Animatrice en Maison des jeunes et de la culture (contrat aidé)	Création d'un spectacle à visée pédagogique (en cours)	Demandeuse d'emploi
Maude	34 ans	BP préparatrice en pharmacie	Préparatrice en pharmacie (CDI)	Professeure des écoles (en cours)	Préparatrice en pharmacie. Préparation au concours
Mélissa	29 ans	Titre professionnel d'assistante de vie aux familles (niveau BEP)	Au RSA	- Technicienne fibre optique (abandonné) - Chauffeur poids-lourd (abandonné) - Secrétaire médicale (en cours)	Secrétaire médicale (contrat de professionnalisation) en alternance avec la formation
Oscar	36 ans	Master d'ingénieur - technologies de l'aérospatial	Chef de projet « conceptions de systèmes complexes dans des environnements sévères » (CDI)	Création d'une structure d'aide au développement humain par micro-projets (en cours)	Demandeur d'emploi
Romuald	31 ans	CAP infographiste	Chauffeur poids-lourd (CDI)	- Barman (abandonné) - Spécialisation Grue auxiliaire sur camion (en cours)	Chauffeur poids-lourd (CDI), volonté de poser sa démission dans quelques semaines
Sandrine	32 ans	BEP secrétariat	Manager en salon de tatouage (CDI)	- Secrétaire-comptable indépendante (en cours) - Création d'une activité de <i>piercing</i> et vente de bijoux (en cours)	Demandeur d'emploi. Autoentreprise comme secrétaire comptable. Autoentreprise de <i>piercing</i> et vente de bijoux
Sofia	30 ans	CAP esthétique	Secrétaire médicale (CDI)	Illustratrice indépendante (en cours)	Demandeuse d'emploi. Création d'une activité d'illustratrice
Suzanne	38 ans	Doctorat en cancérologie	Directrice scientifique dans une <i>start-up</i> en oncologie	- Médecin généraliste (abandonné) - Consultante en management et stratégie d'entreprise (en cours)	Création d'une activité de consultante. Directrice de développement dans une <i>start-up</i> en biotechnologie (CDI)

Tableau 36 : Personnes enquêtées ayant engagé un projet de réorientation depuis le début de la crise sanitaire (groupe B)

Prénom	Age	Niveau et spécialité de formation avant la réorientation	Situation avant le projet de réorientation	Projet(s) de réorientation (état du projet)	Situation au moment de l'entretien
Adrien	31 ans	Master marketing	Demandeur d'emploi	Se spécialiser dans le marketing digital(en cours)	Demandeur d'emploi, en formation (bachelor marketing digital)
Elodie	34 ans	Master design	Commerçante et créatrice : vente de vêtements customisés dans une boutique	Développer une activité d'animatrice culturelle (en cours)	- Auto-entrepreneuse : réalisation de missions d'animation - CDI d'1h30 /semaine comme animatrice
Joannie	35 ans	BTS communication et master école de commerce	Chef de projet en communication (CDI)	Gestionnaire de copropriétés (en cours)	Demandeuse d'emploi, en formation (Licence pro Gestion et droit de copropriétés et syndic)
Jonathan	31 ans	Bac pro serrurier métallier	Chargé de secteur chez un bailleur social (CDI)	- Créer une entreprise de télépilote de drones (en cours) - Trouver un emploi dans un autre secteur d'activité (finalisé)	Agent routier (contrat de professionnalisation)
Justine	33 ans	Licence gestion hôtelière et restauration	Demandeuse d'emploi (<i>events manager</i>)	Trouver un emploi administratif (finalisé)	Responsable administration des ventes et service commercial (CDI)
Lara	31 ans	BTS assistant manager	Demandeuse d'emploi	- Autoentreprise dans l'assistantat (abandonné) - Autoentreprise de création et vente d'objets conçus avec des imprimantes 3D (finalisé) - Trouver un emploi administratif en télétravail (réalisé)	- Agente administratif dans un organisme de formation (CDD) - Activité complémentaire : création et vente d'objets conçus par des imprimantes 3D (auto-entrepreneuse)
Louise	34 ans	DUT métiers du livre Reprise d'études : CAP petite enfance et Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	Professeure des écoles, en arrêt maladie	Céramiste (en cours)	Professeure des écoles
Morgane	30 ans	CAP esthétique	Demandeuse d'emploi	Travailler dans le domaine des ressources humaines. 1 ^{ère} étape : passer le DAEU pour accéder aux formations requérant le bac (en cours)	Demandeuse d'emploi
Mélanie	30 ans	BEP sanitaire et social, formation d'aide médico-psychologique Reprise d'études : Diplôme d'état de monitrice éducatrice	Monitrice-éducatrice dans un foyer pour personnes handicapées (CDI)	Trouver un emploi dans le secteur social mais ne plus travailler dans le handicap (réalisé)	Référente parcours de réussite éducative (CDD)
Solenne	43 ans	Doctorat sciences du langage	Enseignante-conférencière en CDII	Ingénieure pédagogique (en cours de finalisation, diplôme en ingénierie pédagogique validé)	- Enseignante conférencière CDII - A la recherche d'un emploi d'ingénieure pédagogique
Stéphanie	38 ans	Doctorat en cancérologie	Directrice scientifique en chargée de la communication et des partenariats scientifiques (CDI) – En cours de licenciement	Créer une activité de conseil et d'accompagnement des entreprises dans la transformation de leur organisation (en cours)	Directrice scientifique en chargée de la communication et des partenariats scientifiques – Licenciement imminent
Renaud	33 ans	BTS opticien	Opticien, directeur adjoint de boutique (CDI)	Illustrateur (en cours)	- Opticien (CDI) - Formation d'illustrateur à distance
Robin	31 ans	- Sorti non diplômé du secondaire - Reprise d'études : Bac pro « services et accueil », BTS comptabilité, master cinéma	Demandeur d'emploi	Ouvrir une pâtisserie (en cours)	- Demandeur d'emploi (RSA) - Sur le point de débiter une formation de CAP pâtissier à distance

2. Des processus de reconversion à l'épreuve de la crise sanitaire

Changer de métier, de secteur ou de statut constitue un véritable parcours. Malgré les possibilités offertes aujourd'hui, ce revirement dans les carrières nécessite toujours la réunion de plusieurs ressources et un engagement continu au fil d'une succession d'étapes, aux issues toujours incertaines. En outre, la mise à distance opérée de la sorte avec le vécu quotidien soulève souvent des questions d'ordre identitaire : changer de profession, c'est aussi remettre en jeu une part de la définition de soi.

Pourtant, chaque année, des travailleurs entreprennent des démarches pour mettre en œuvre leur reconversion professionnelle. Ce phénomène prend de l'ampleur, dans un contexte socioéconomique de valorisation des mobilités dans les biographies. Au-delà du caractère plutôt subi ou davantage volontaire de ces changements, voilà donc que des individus rompent avec leur ancienne activité, réfléchissent à un nouveau projet, retournent en formation, cherchent à intégrer un nouvel environnement de travail...

Que se passe-t-il alors quand un phénomène aussi bouleversant et imprévisible que la crise sanitaire du coronavirus survient en travers de ce cheminement ? Tandis que les forces vives de chacun sont mobilisées dans l'espoir d'accéder à une nouvelle situation professionnelle, voilà qu'il faut soudain composer avec - outre la crainte du virus lui-même - les périodes de confinement, les mesures de restriction sanitaire et toutes les difficultés économiques occasionnées sur les marchés et sur l'emploi. Comment cet événement planétaire a-t-il impacté les porteurs de projets de reconversion ? A quelles contraintes-ont-ils dû faire face aux différents moments de leur avancée ? Comment se sont-ils adaptés ?

Pour répondre à ces questions, nous mobilisons les discours recueillis en entretien, auprès de cette grosse moitié de l'échantillon qui a effectivement engagé un processus de réorientation professionnelle avant la survenue de la crise sanitaire, mais qui est encore en cours de bifurcation en mars 2020 lorsqu'est décrété le premier confinement. Leurs histoires, riches et variées, nous éclairent sur leur situation et leur état d'esprit dans les premières étapes du projet - parfois bien avancé - puis sur les évolutions qu'elles connaissent dès lors que la pandémie affecte le territoire français et jusqu'au moment de l'entretien à l'été 2021. Sont exposés ici les résultats de notre investigation sur les processus objectifs de reconversion.

Circonscrire et exposer ce que la crise sanitaire fait aux projets de réorientation professionnelle déjà en cours nécessite de distinguer plusieurs éléments. Dans un premier temps, il nous faut identifier la nature et le sens de ces projets : d'où viennent les travailleurs ? Où vont-ils ? Ce n'est qu'en dévoilant la diversité des histoires étudiées, mais aussi en identifiant certaines similarités en leur sein, que l'on peut comprendre comment, par la suite, les unes et les autres sont différemment affectées. Nous donnons ainsi à voir les contrastes entre plusieurs processus-types de reconversion professionnelle dans notre panel (2.1). Ce n'est qu'ensuite que nous nous attardons sur les effets pluriels de la crise sanitaire. Là sont analysés les impacts sur le déroulé-même des séquences, transformées dans leur temporalité ou bien dans leur direction. Sont également examinées les répercussions sur les contextes dans lesquels se déroulent ces histoires de vie - qu'il s'agisse par exemple des conditions dans l'emploi, des opportunités sur le marché du travail ou encore d'autres ressources ou contraintes en lien avec la vie personnelle (2.2).

2.1 Des processus-types de réorientation professionnelle

Afin de se représenter les différents projets de reconversion étudiés, nous choisissons de les classer au regard des enjeux qui les traversent, depuis les origines du processus dans le passé et jusqu'aux perspectives d'intégration dans la future activité, en considérant le point de vue de l'acteur au présent de l'entretien. Toutes les réflexions, les situations et autres éléments décisifs qui ont trait à ces composantes sont regroupées selon leurs similarités, en différentes catégories déjà présentées dans le protocole d'analyse. Ce sont les dynamiques récurrentes entre ces catégories qui nous permettent ici d'identifier quatre processus-type de réorientation professionnelle, témoignant chacun d'une certaine démarche à l'œuvre dans les carrières des enquêtés concernés. Ces processus-type sont exclusifs et permettent de situer les 17 personnes constituant l'échantillon.

2.1.1 Un repositionnement biographique

Ce premier type est centré sur des considérations extra-professionnelles. **La reconversion est ici impulsée par le désir d'être plus disponible et de s'investir davantage dans la vie familiale et domestique.** Cette dynamique est essentielle dans les projets de 4 enquêtés. Nous y retrouvons 2 hommes (Antoine et Baptiste) et 2 femmes (Maude et Sandrine).

Ce processus-type a toujours pour origine la naissance d'un premier enfant. A partir de ce moment-là, à l'issue d'une période plus ou moins condensée, le travail perd de sa centralité au profit de l'investissement de l'individu dans son rôle de parent (même si la vie professionnelle demeure généralement une dimension importante de l'existence). Cette mise en périphérie du travail avec l'accès à la parentalité est accompagnée également, pour Maude, Sandrine et Antoine, par une certaine lassitude au travail. Ainsi la place nouvelle accordée à la vie familiale s'explique aussi, en partie, en considérant le désengagement parallèle vis-à-vis du métier d'origine.

Parentalité et lassitude sont deux éléments qui résonnent de manière particulière avec les caractéristiques de notre échantillon. En effet, âgés entre 28 et 39 ans, la majorité de ce groupe d'enquêtés (A) sont parents (12 sur 17) même si nous constatons que ce changement biographique n'entraîne pas *ipso-facto* un repositionnement biographique. Les enquêtés ont aussi pour point commun d'avoir investi le monde du travail depuis dix ans déjà, et certains ont ainsi pu développer le sentiment d'avoir « fait le tour » de leur profession première.

A la suite de ce constat, les enquêtés concernés par ce processus-type de « repositionnement biographique » s'engagent alors dans la recherche d'un métier qui leur assurerait plus de temps en famille comme une disponibilité de meilleure qualité. Cette volonté se concrétise par le souhait de plages horaires libérées (les week-ends en famille, les soirs pour aller chercher les enfants à l'école...), d'une plus grande énergie disponible ou encore d'un emploi qui ne déborde pas du temps de travail contractuel. Certains tournent ainsi la page d'une première partie de leur carrière au cours de laquelle leur investissement dans le travail était prédominant, justement au motif qu'il s'agissait là d'un âge de leur vie détaché de toute responsabilité parentale. Pour autant, ce recul de la place de la vie professionnelle ne se fait pas nécessairement au détriment de la considération accordée au travail. Antoine, Maude et Sandrine cherchent ainsi à exercer une nouvelle activité qui soit épanouissante pour eux au-delà des seules attentes relatives au nécessaire équilibre avec leur vie familiale. Baptiste aurait également aimé prétendre à un métier porteur de sens à ses yeux, mais d'autres éléments de contexte le poussent à se recentrer sur ses seules aspirations familiales, comme on le verra.

Le parcours de Maude témoigne avec justesse de l'ensemble des traits distinctifs de ce processus-type, bien que ce soit seulement à la naissance de son second enfant qu'elle semble avoir amorcé un tel repositionnement biographique. A cette occasion, Maude réalise en effet que son emploi de

préparatrice en pharmacie empiète sur les possibilités d'accomplir son rôle de mère telle qu'elle le conçoit.

« Les horaires sont compliqués à accorder avec la vie de famille. Quand on rentre à 19h, quand les enfants vont à l'école le lendemain, c'est compliqué quoi. On les voit pas. (...) C'est suite à la naissance de mon fils où là, je me suis dit qu'il était hors de question que je continue à être préparatrice et que je ne le voie pas grandir » (Maude, 34 ans).

Elle ne veut pas répéter le même schéma qu'avec son premier enfant (âgé de 7 ans) et décide de trouver un métier dont les horaires pourraient mieux s'accorder avec son souhait d'investissement familial, à l'heure où c'est encore davantage son conjoint qui s'occupe des enfants (boulangier au chômage). Il faut dire qu'après plus de dix ans dans la même pharmacie, l'ennui s'est installé dans le quotidien de Maude, tandis que les conditions d'emploi se sont dégradées. Arrivée dans l'officine dès sa formation en apprentissage, elle y a passé toute sa carrière. Mais aujourd'hui elle a perdu le sentiment d'être utile, les relations avec les clients semblent s'être rétrécies au tamponnage des feuilles d'ordonnance... Les décalages provoqués par son emploi dans sa vie familiale sont d'autant moins supportables aujourd'hui que ces insatisfactions se font jour.

Maude ambitionne maintenant de devenir professeur des écoles et se prépare au concours. Il s'agit là d'un métier qu'elle trouve avant tout adapté au temps libre souhaité auprès de ses enfants, en semaine comme pendant les vacances scolaires. Mais il s'agit aussi pour elle, parmi d'autres motifs, de faire revivre un souhait ancien : celui de travailler auprès d'un public jeune. Elle avait abandonné cette ambition en même temps que sa licence de psychologie pour se tourner vers un brevet professionnel de préparatrice en pharmacie. Nous pouvons ainsi observer comment, même si l'objectif premier demeure focalisé sur la conciliation avec la vie familiale, d'autres considérations relatives au sens du travail sont aussi entretenues. D'une manière générale, cet exemple nous laisse entrevoir à quel point les représentations que l'on se fait du travail et les attentes que l'on développe vis-à-vis de celui-ci sont mobilisées dans leur grande diversité au moment de bifurquer professionnellement.

2.1.2 Un repositionnement stratégique

Ce second type fait écho aux situations au cours desquelles la reconversion s'impose comme nécessaire par rapport à des difficultés rencontrées dans le métier d'origine et hors de contrôle de l'individu. **La priorité est alors de retrouver un emploi satisfaisant notamment au regard de considérations matérielles. Même si d'autres motifs sont toujours en jeu, c'est ce critère de faisabilité sur le marché du travail qui domine.** Un tel cheminement est au cœur du projet de 4 enquêtés là-encore : 3 femmes (Suzanne, Charline et Aurélie) et 1 homme (Romuald).

Ici, la mise en œuvre du projet commence par un évènement subi. C'est parfois un licenciement conjugué à l'absence de perspective d'embauche qui contraint à se réorienter. Mais ce sont aussi des conditions insupportables dans l'emploi d'origine (conflit avec la hiérarchie, salaire insuffisant, usure morale ou physique...) qui finissent par décourager de poursuivre dans cette branche. Pour deux d'entre eux, les dix ans de carrière sont déjà marqués par de nombreux emplois et l'expérience de plusieurs professions. Pour les deux autres, le parcours est plus stable mais marqué par des insatisfactions profondes qui perdurent dans le temps.

Une fois le projet amorcé, la posture adoptée est alors plutôt rationnelle. La future activité s'oriente nécessairement vers l'accès à un revenu et à une stabilité qui permettent d'assurer la vie quotidienne. Bien sûr, d'autres critères d'appréciation sont mobilisés, mais les différents projets regroupés dans ce type de processus ont cette principale préoccupation en commun.

A ce propos, l'histoire d'Aurélie est parlante. Au moment d'engager sa reconversion, celle-ci travaille depuis bientôt dix ans comme ouvrière de production dans la blanchisserie tenue par son oncle. A l'origine elle ne devait travailler à ce poste que quelques mois, le temps de trouver une formation et surtout un projet professionnel qui la motive - elle qui venait d'interrompre une première année en licence de Droit poursuivie sans enthousiasme. Mais en parallèle Aurélie s'installe avec son compagnon, il faut désormais payer un loyer et le salaire qu'elle perçoit ne constitue plus un bonus mais devient une nécessité. Deux enfants naissent plus tard de cette union. Elle aurait pu certainement trouver un autre emploi, ailleurs. Ses proches l'encouragent d'ailleurs régulièrement à reprendre des études. Mais à la faveur d'une certaine inertie dans l'entreprise familiale, elle supporte pendant des années un travail « *inintéressant* », sans perspectives d'évolution de poste - griefs auxquels s'ajoute aussi des problèmes aux articulations et des maux de dos provoqués par ce travail physique.

Ce sont des difficultés financières qui la pousse à renoncer finalement à cet emploi, dans lequel aucune augmentation n'est envisageable. Les coûts de garde de ses enfants deviennent en effet insurmontables maintenant qu'ils sont trop âgés pour qu'elle bénéficie de certaines allocations familiales.

« Ce qui m'a lancée, en fait... c'est bête mais, mes 2 enfants, je payais la nounou, et je payais très cher. Plus l'essence pour aller travailler, en touchant le SMIC... Ça vaut pas le coup, quoi. Mon salaire partait dans la nounou. [...] Aller travailler dans une usine... Tous les jours, pour toucher... Il me restait 100 euros à la fin du mois, dans la poche. Ça valait pas le coup. Je pense que personne n'a envie de travailler pour toucher 100 euros dans une usine toute la semaine » (Aurélie, 31 ans).

La recherche d'une nouvelle activité est alors motivée avant tout par le souhait de disposer d'un salaire plus conséquent. Il s'agit aussi de prendre enfin le temps de se former, comme l'y enjoint son entourage. Mais lorsqu'elle consulte les offres de formation, c'est bien la boussole de la faisabilité et de la rentabilité qui la guide (obtenir un diplôme pendant le temps de son allocation chômage, à travers une formation financée par son compte professionnel de formation [CPF]). Aujourd'hui, Aurélie est qualifiée en tant que secrétaire médicale et a obtenu une promesse d'embauche dans un laboratoire d'analyse. Elle est ravie de rejoindre un collectif de travail qui semble constitué de joyeux collègues, tant l'ambiance sur la chaîne de production constitue le point positif qu'elle souhaite retenir de son expérience dans la blanchisserie.

Dans les histoires relatives à ce processus-type, les bifurcations demeurent ainsi riches de toute une palette de dimensions investies dans le rapport au travail. Pour autant, c'est bien cette intention stratégique de trouver une place satisfaisante sur le marché de l'emploi qui en constitue le fil rouge essentiel.

2.1.3 Une reconversion vocationnelle

Ce troisième type permet de rendre compte des projets de réorientation professionnelle motivés par le souhait d'exercer une activité porteuse de sens aux yeux des individus. Sont réunies ici les attentes principalement orientées vers l'expression de soi et/ou de ses valeurs dans le travail. Ce type de processus concerne 5 enquêtés : 4 femmes (Annabelle, Sofia, Maëlys et Laëtitia) et 1 homme (Oscar).

Le désengagement du métier d'origine survient à l'aune de motifs variés. Pour Annabelle, Sofia et Laëtitia, l'emploi en début de processus ne satisfait d'abord qu'à un critère de nécessité. Il ne constitue pas vraiment un lieu d'investissement de soi ou bien les conditions de travail y sont difficiles. Le « deuil » se fait donc facilement. Pour Maëlys et Oscar, l'activité initiale représentait il fut un temps

une source d'épanouissement, mais lassitude et désillusions se sont accumulées et ils renoncent finalement à poursuivre dans cette voie.

Dans tous les cas, **les enquêtés ici réunis se tournent alors résolument vers la poursuite d'un métier qui aurait une signification pour eux, parce qu'il résonne avec leurs centres d'intérêt ou bien parce qu'ils ont le sentiment qu'ainsi ils seront plus utiles au monde.** Si d'autres considérations plus pratiques se mêlent à leurs ambitions, le projet est avant tout tiré par cet élan vocationnel. Pour 4 enquêtées, il s'agit même ici d'une tentative de « professionnaliser » une activité déjà partiellement exercée en tant que loisir ou passion.

C'est notamment le cas de Sofia. Celle-ci travaille depuis quelques années comme secrétaire médicale mais elle s'ennuie dans ce métier dont elle n'a jamais vraiment eu le goût. Après le bac elle aurait aimé s'orienter vers les arts plastiques mais ses parents l'en ont dissuadé en considérant le peu de débouchés dans ce secteur. Lorsqu'à la suite d'un échange avec sa direction elle comprend que son poste n'évoluera pas, sa déception prend le dessus. Avec elle, grandit alors sa volonté d'en revenir à sa passion, le dessin, en cherchant à s'installer comme illustratrice indépendante dans le milieu de l'édition. Elle s'y engage en étant prête à supporter des difficultés financières - au moins dans un premier temps. Mais, quoi qu'il en soit, sa situation économique n'était-elle pas déjà insatisfaisante ?

« Secrétaire médicale, c'est exactement pareil que tous les autres boulots [dans sa carrière] : c'est pas bien payé, et il n'y a pas vraiment de possibilité d'évolution. [...] [Aujourd'hui] je ne suis plus dans le travail alimentaire. Je suis dans faire ce que j'aime. Et dans tous les cas, je galère, donc autant que je galère pour faire ce que j'aime » (Sofia, 30 ans).

Au moment de l'entretien, Sofia décroche ses premiers contrats. Déjà, elle réalise la précarité de sa situation et cherche à élargir son cœur de cible au-delà de l'édition, pour prospecter en direction de la presse et de la publicité. Elle apprend le métier d'entrepreneuse et tempère son rapport passionnel au dessin, au profit de comportements plus stratégiques. Pour autant nous sommes bien dans le cas d'une reconversion guidée par le sens du travail, trouvé ici dans l'épanouissement de soi.

2.1.4 Une requalification sociale

Ce quatrième type relate l'ambition de certains d'atteindre une position plus valorisée sur le marché du travail. Ce qui est en jeu, c'est alors le développement d'une nouvelle image de soi positive en tant que travailleur. Une telle dynamique constitue le trait principal du projet des quatre derniers enquêtés : 3 femmes (Mélissa, Coralie et Audrey) et 1 homme (Joaquim).

Dans ces histoires, le métier d'origine n'est pas quitté avec pertes et fracas. Au contraire la situation initiale demeure même confortable et appréciée (sauf pour Coralie qui ne s'est jamais projetée dans son activité d'assistante à l'importation dans l'industrie textile, qu'elle juge peu passionnant). De plus, le changement ne s'impose pas aux individus mais ce sont plutôt eux qui l'engagent, en poursuivant les nouveaux objectifs professionnels qu'ils se sont fixés. Ces objectifs sont variés, allant du souhait de bénéficier d'un meilleur salaire à la volonté de mettre en pratique un nouveau centre d'intérêt. Mais au-delà, ces projets ont pour point commun le désir de l'individu d'accéder à une place singulière (dans son parcours) et reconnue (dans son environnement), en exprimant une nouvelle identité professionnelle.

Il peut s'agir d'atteindre une position de décideur dans la hiérarchie d'une organisation. Pour Joaquim et Coralie, c'est plus particulièrement le statut et les fonctions d'entrepreneur qui séduisent. Pour Mélissa, en situation d'inactivité et éloignée de l'emploi depuis plusieurs années, c'est plus modestement la possibilité-même d'être considérée comme membre de la population active occupée qui semble satisfaisante. Pour prétendre à cette nouvelle position, les individus s'appuient toujours

sur des compétences et des savoirs développés antérieurement dans le parcours et qu'ils mobilisent dans cette quête de légitimité.

Prenons l'exemple de Joaquim. Celui-ci a gravi les échelons de sa profession en interne. Il se plait depuis deux ans maintenant au poste de directeur d'une agence bancaire, lorsqu'il décide de démissionner pour mettre en œuvre une idée qui lui tient à cœur. Fort de ses expériences en gestion de projet (lui qui accompagne tous les jours d'importants clients dans leurs affaires), il souhaite s'associer avec son cousin pour ouvrir un restaurant audacieux de modernité. Ce dernier est déjà rompu à la direction de deux autres établissements familiaux aux profils plus modestes et ils souhaitent ainsi allier leurs compétences. Ce qui motive Joaquim, outre l'envie de travailler en famille et les perspectives de juteux bénéfices, c'est de tenter l'aventure entrepreneuriale pour ce que ce modèle représente à ses yeux.

« Le côté d'être créateur d'entreprise, l'idée me plaisait beaucoup. J'écoute régulièrement l'actualité économique. J'entends régulièrement, sur BFM business, des créateurs d'entreprise qui se sont lancés un jour, qui ont tout arrêté, qui avaient des supers postes... Ils ont pris des risques et ça a payé. Ouais, ça me donnait envie de me lancer et de me dire "Je vais réussir à faire quelque chose" ! » (Joaquim, 32 ans).

Au cœur des projets relatifs à ce dernier processus-type, nous retrouvons ainsi des considérations liées à la position professionnelle visée comme à l'image de soi en tant que travailleur qui cherche à être entretenue. Notons au passage que le souhait d'exercer comme indépendant est mis en œuvre dans 9 des 17 projets étudiés ici. Si l'accès au statut de créateur d'entreprise ne constitue pas le motif principal pour expliquer la dynamique des autres histoires, nous constatons toutefois que le travail indépendant se révèle donc une solution souvent mise en œuvre pour tenter de répondre aux attentes plurielles des individus, comme celles exposées au fil de ces quatre processus-types. Lorsque les porteurs de projets de réorientation s'engagent dans un tel changement professionnel, que celui-ci soit enclenché de manière plutôt subie ou davantage volontaire, c'est toujours l'occasion pour eux de reformuler ce qui est attendu dans la poursuite d'une nouvelle activité.

Au regard des traits particuliers de ces 4 processus-types, nous constatons que les rapports au travail sont toujours mobilisés au moment de mettre en œuvre une reconversion professionnelle : les images que l'on porte sur le travail évoluent en même temps que le parcours. Au-delà des représentations liées à l'activité professionnelle elle-même, c'est même l'image de soi qui est engagée. Dans ces processus-types, c'est ainsi directement l'identité qui est amenée à se transformer, qu'il s'agisse de celle définie en tant que travailleur, en tant que parent, ou bien dans la mise en œuvre d'une vocation personnelle. Examinons maintenant ce que l'irruption de la pandémie a pu provoquer dans le fil de ces parcours.

2.2 Les effets de la crise sanitaire sur les projets de réorientation en cours

Lorsque l'on observe les individus progresser dans leurs projets de réorientation, l'enchaînement des actions et des événements au fil du temps peut s'apprécier comme un processus. Au gré de leur cheminement, chaque pas les conduit à l'exploration d'un nouveau présent toujours renouvelé, donnant à voir sa combinaison particulière de ressources et de contraintes en jeu. Là, les éléments de compréhension du mouvement en cours sont à rechercher dans le parcours passé de l'acteur, dans les liens entre les différents contextes actuels de son existence, et jusque dans les projections qu'il fait de l'avenir, sans jamais être certain de la justesse de ses prévisions.

Dans cette approche, les situations et autres événements liés à la crise sanitaire sont perçus comme des éléments contextuels exerçant une influence sur le déroulé du processus - dans leur arrangement

avec les autres ingrédients de l'action, et en fonction des manières particulières dont chacun les appréhende dans son itinéraire. **Les conséquences plurielles de la survenue de la pandémie, dans tous les domaines de la vie, agissent alors sur des caractéristiques spécifiques des séquences en cours, telles que la durée, la direction empruntée et jusqu'à l'issue du processus.**

Ce sont ces effets particuliers de la crise sanitaire sur le cours des biographies que nous soumettons ici à l'examen. Une telle analyse nécessite de resituer les contextes de la vie affectés, comme de considérer les autres ingrédients de l'action présents concomitamment dans les différentes dimensions de la vie sociale. L'intensité avec laquelle chacun de ces éléments agit est également appréciée en considérant le ressenti des enquêtés vis-à-vis de ces transformations. Commençons par évoquer les conséquences de la pandémie sur la durée des projets de reconversion, ceux-ci se révélant principalement prolongés.

2.2.1 Des projets au ralenti

Dans leur plus grande part, les projets étudiés connaissent un épisode de ralentissement à une étape ou une autre de leur développement, du fait de la survenue de la crise sanitaire. Familles bouleversées par la nécessité de garder leurs enfants lorsque les écoles ferment, lignes de production ralenties par les pénuries de personnel et de matériaux, services publics perturbés par la mise en place du télétravail... Les événements sont nombreux qui participent à désorganiser le cours des activités habituelles. Qu'ils soient directement en lien avec l'activité professionnelle ou bien qu'ils interfèrent avec d'autres sphères de l'existence, ces dérèglements sont dès lors en mesure de mettre un coup d'arrêt, temporaire, aux processus de réorientation. La période de transition dans laquelle se situent les porteurs s'en trouve prolongée.

Dans l'expérience de ce délai, l'incertitude accrue par le manque de perspectives peut également constituer une source d'angoisse supplémentaire. Annabelle témoigne de ceci au moment de lancer les démarches pour ouvrir sa micro-crèche :

« Quand j'ai commencé à appeler, j'ai été beaucoup confrontée à... "Attendez là, machin est absente", enfin, les administrations marchent au ralenti à cause du confinement, et tout. Donc les informations, au lieu de les avoir en 48h, vous les avez en 2 semaines, donc ça prenait un temps fou. Et à chaque fois, on me disait "mais vous êtes folle de vous lancer là-dedans, vu ce qui est en train de se passer, on ne sait pas où ça va nous mener, tout ça"... » (Annabelle, 34 ans).

Nous constatons que cinq projets sur les dix-sept étudiés sont confrontés à un tel allongement inattendu de leur durée, du fait de la crise sanitaire (il s'agit de ceux d'Annabelle, Audrey, Coralie, Maude et Baptiste). Le processus est freiné, la mise en œuvre de certaines étapes du projet est retardée et l'intégration dans la nouvelle activité est repoussée à plus loin dans le temps. Les projets de reconversion constituent déjà, en temps normal, des processus s'étalant sur plusieurs mois, voire années. Au moment de l'entretien, plus d'un an après le début de la crise sanitaire, aucun des projets examinés n'est ainsi complètement achevé, même si certains semblent en bonne voie d'aboutissement. Dans ces cinq cas-là, cependant, les obstacles en lien avec la pandémie affectent seulement la durée du processus et ne viennent pas en perturber le sens ou l'issue anticipée (comme nous le verrons en évoquant ensuite l'histoire d'autres enquêtés). Ici, c'est essentiellement un retard qui s'accumule, en conséquence de la survenue de nouvelles contraintes.

Pour 3 enquêtés (Audrey, Maude et Coralie), le ralentissement se révèle d'abord lié à la nécessité pour eux de se former. Une des étapes qui apparaît en effet souvent dans les projets de reconversion est celle au cours de laquelle les individus retournent en formation. Dans le cadre de programmes plus ou moins longs, rémunérés ou non, des personnes cherchent à acquérir de nouvelles compétences

essentielles dans la pratique de leur future activité, ou bien ils cherchent à légitimer leur exercice par l'obtention d'un diplôme, que l'accès à la profession visée soit règlementé ou non. Mais depuis le premier confinement les offres de formation sont perturbées : des organismes ferment l'accès à leur site durant les périodes de confinement, lorsqu'ils rouvrent, l'accueil est soumis au respect de mesures limitant les capacités comme les conditions d'enseignement, tandis que la formation à distance reste encouragée tout le temps.

Nous trouvons trace de ces bouleversements dans les histoires de vie. Certains font face au report de concours institutionnels, parfois durant une année entière. C'est par exemple le cas d'Audrey qui souhaite évoluer dans la fonction publique territoriale et celui de Maude qui prépare le concours d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES). Coralie, elle, souhaite exercer comme assistante maternelle. Mais durant le premier confinement les inscriptions pour se former au métier sont à l'arrêt, les organismes qu'elle sollicite n'ayant pas de visibilité quant au calendrier de reprise de leurs enseignements. Pendant cette période, il faut aussi qu'elle s'occupe à temps plein de son enfant. Face à ces contraintes, Coralie met tout simplement son projet en pause. Celui-ci ne ressurgit au cœur de ses préoccupations que plusieurs mois plus tard lorsqu'elle se confronte de nouveau aux insatisfactions dans son emploi d'origine. Dès lors le processus se réenclenche en conservant les mêmes ambitions, mais avec un retard de six mois sur l'agenda initial.

« Tout s'est un peu arrêté, j'aurais pas pu faire ma formation... On savait vraiment pas où on allait, donc... Le confinement, ça n'a rien changé. Ça a décalé. » (Coralie, 35 ans)

Les obstacles peuvent ainsi s'accumuler dans différents contextes : ici dans la sphère familiale et dans l'accès à la formation. Ceci peut rendre d'autant plus inévitable l'ajournement de la reconversion professionnelle.

Pour les 2 autres enquêtés qui ont vu leur projet ralenti (Annabelle et Baptiste), ce sont plutôt des contraintes sur le marché du travail qui sont à la source de ce prolongement de la séquence de transition. Promesses d'embauches abandonnées, licenciements économiques ou même encore difficultés à trouver un stage constituent en effet des complications supplémentaires depuis la survenue de la crise sanitaire. Des entreprises se trouvent freinées tant par le manque de visibilité quant à leurs conditions d'activité dans les mois à venir, que par les conséquences économiques qui minent déjà leur équilibre budgétaire. L'intégration des individus dans ces collectifs de travail en est fragilisée.

Dans ces cas-là, l'impact de la pandémie est plus délicat à isoler tant, au-delà des effets réels sur les capacités de développement des entreprises, la crise sanitaire sert en même temps de prétexte à des décisions internes qui auraient peut-être été prises de toute façon. C'est notamment le cas dans l'histoire de Baptiste, qui cherche à trouver un emploi pérenne comme chef de projet dans l'informatique mais subit un licenciement juste avant le second confinement.

« Il faut comprendre que les boîtes, en mars 2020, sont en confinement, il y a une perte de chiffre d'affaires. Le dernier trimestre, vous faites le budget pour l'année d'après. Donc les budgets sont forcément vus à la baisse, puisqu'ils sont vus sur la dernière année - les comptables fonctionnent comme ça. Donc 2021, ça veut dire que tous les projets sont annulés, on va développer ce qui existe déjà, et toutes les têtes pensantes qui coûtent cher, on n'en recrute plus. [...] Et donc, la boîte s'est servie du contexte pour épurer. [...] Ils ont trouvé le moyen de se débarrasser des personnels un peu casse-couilles. C'est ça la réalité de la chose » (Baptiste, 35 ans)

L'enquêté mettra ensuite six mois pour retrouver un poste similaire, après avoir affronté selon lui la frilosité de plusieurs employeurs confrontés à une réduction de leur carnet de commandes. A travers

ces exemples, nous commençons à voir la nécessité d'appréhender l'impact de la crise sanitaire à l'aune des secteurs et des postes concernés, qu'il s'agisse du métier d'origine ou de la profession visée. La crise sanitaire provoque des impacts très inégaux en fonction des domaines d'activité. De même, l'intensité des effets est aussi à apprécier en considérant le cumul des contraintes dans la biographie des individus au-delà de la seule sphère professionnelle, avec des obstacles survenant par exemple dans l'organisation de la vie familiale ou encore l'accès à la formation.

Cependant les projets réunis ici ne sont soumis qu'à des ralentissements aux effets mineurs, dans la mesure où ces retardements n'ont pas de conséquences directes ni sur la direction empruntée (l'objectif de la reconversion n'est pas altéré du fait de ces reports) ni sur l'issue du projet (ces délais n'entraînent pas l'abandon du projet). Nous examinerons par la suite des situations au cours desquelles les ralentissements provoqués par la crise sanitaire occasionnent des bouleversements plus considérables. Ici, d'une façon ou d'une autre, les individus concernés ont les ressources nécessaires pour absorber ce retard. L'effet des mesures de prolongement des droits à l'allocation chômage est par exemple à souligner. C'est cette disposition qui assure en effet à Coralie de terminer sa formation sans se retrouver exposée à l'absence de revenus qui aurait été consécutive à une fin de droits.

Ces décalages dans les calendriers sont alors mêmes parfois vécus positivement par les enquêtés. Ils sont appréciés comme un temps de maturation du projet ou bien comme un temps de planification avant de reprendre les démarches.

« Le concours d'attachée territoriale de la fonction publique, c'est tous les 2 ans. Donc il y en avait un en 2020, qui a été reporté à 2021 à cause du COVID. [...] La crise sanitaire, elle arrive en mars 2020 et c'est venu conforter, en fait [le choix de la reconversion]. Et me permettre, de surcroît, d'avoir plus de temps chez moi pour préparer le concours » (Audrey, 39 ans)

Ces bénéfices inattendus sont même estimés en considérant leur conjugaison avec d'autres avantages que la crise sanitaire offre par ailleurs : le premier confinement est particulièrement mis en avant par les enquêtés de ce sous-groupe comme une occasion de passer du temps de qualité en famille, loin des tensions professionnelles. C'est tout le projet de reconversion qui bénéficie alors du regard neuf et apaisé qui découle de ce ralentissement forcé ainsi mis à profit. Encore une fois, les situations provoquées par la pandémie sont à aborder en considérant toujours les ressources et les contraintes auxquelles font face les individus par ailleurs, jusque dans les interdépendances entre les différentes sphères de leur vie. Si Audrey peut si bien vivre ce décalage d'un an dans son projet, c'est que durant ce report elle est assurée de conserver les revenus liés à son métier d'origine.

Pour Maude, le temps supplémentaire dégagé pour réviser, après l'annonce du report de son concours, est certes là-aussi apprécié positivement. Mais son sentiment est tempéré par la dégradation en parallèle de ses conditions de travail dans son métier initial, qu'elle continue d'exercer pendant cette phase de transition. Préparatrice en pharmacie, elle voit en effet son quotidien se transformer avec la survenue de la pandémie. D'autre part, il lui faut aussi composer avec la fermeture des écoles décidée en avril 2021 :

« On en a marre quoi, au bout d'un moment. Les journées se résument à imprimer des passes sanitaires, dire aux gens qu'on fait pas les tests, et vacciner tout le monde. Que ça, toute la journée. Donc c'est pas le but de mon métier à l'origine. [...] C'est surtout le dernier [confinement] qui m'a dérangée, parce qu'on est à une semaine des écrits [épreuves du concours], et que j'avais pris une semaine de vacances, justement pour réviser. Et du coup, j'ai dû garder les enfants. » (Maude, 34 ans)

Pour elle qui souhaite justement changer de métier par lassitude, l'urgence de voir son projet de reconversion aboutir n'en est que plus prégnante. Le ralentissement imposé dans son parcours est dès

lors vécu de manière plus ambivalente. C'est donc bien lorsque les contraintes s'enchevêtrent entre les différentes sphères de la vie que les conséquences sur le projet de reconversion risquent d'être plus négatives.

Pour autant, ici, le retard pris dans les étapes de la reconversion n'entraîne qu'un ralentissement de la séquence. Les attentes initiales demeurent les mêmes. Le processus-type de chacun, identifié dans la section précédente, reste inchangé. Le projet n'est pas non plus remanié, contrairement aux situations que nous allons maintenant aborder.

2.2.2 Des projets transformés

Les effets de la crise sanitaire sur les contextes de l'existence dans lesquels les individus déploient leurs histoires sont parfois tels que c'est la finalité-même du projet de reconversion professionnelle qui est transformée à leur contact. Le processus change radicalement de direction, puisqu'en cours de route ce n'est plus le même métier qui est visé. Parfois, c'est un ralentissement du genre de ceux que nous venons d'étudier qui cette fois s'avère fatal pour l'ambition originelle. Mais d'autres fois c'est la survenue d'un élément inattendu qui condamne sans attendre le projet à se réinventer. Après les effets sur la seule durée de la séquence, ces conséquences sur la direction-même du processus concernent quatre enquêtés (Mélissa, Romuald, Charline et Suzanne).

Ces changements de cap dans l'issue attendue de leur projet ne sont pas pour autant vécus sur un registre dramatique mais témoignent davantage des capacités d'adaptation des individus. Mélissa et Romuald se heurtent l'un et l'autre à des difficultés pour poursuivre leur intégration vers le métier qu'ils ambitionnent initialement, du fait de la crise sanitaire. Mélissa doit interrompre son stage dans la pose de fibre optique lorsque les entreprises de télécommunication rappellent finalement leurs sous-traitants exposés sur sites, quelques temps après le début du premier confinement. Dans le même temps Romuald, lui, bute sur la fermeture des débits de boisson alors qu'il souhaite exercer comme barman. Pourtant aucun des deux enquêtés n'abandonne son projet de se réorienter face à de telles contraintes. L'un comme l'autre se tournent immédiatement vers d'autres professions.

« On nous a appelés pour nous dire qu'il fallait quitter les sites sur lesquels on travaillait. Sur lesquels moi j'étais en stage. Donc du coup, retour à la maison. Mais en parallèle, j'avais déjà réfléchi à d'autres orientations. [...] Parce qu'en fait, mon stage dans la fibre optique était dans le sud [de la France]. Et le fait de prendre la route, de faire 7h de route aller-retour... je me suis rappelée que mon père faisait chauffeur poids-lourds, et je me suis dit "En fait, j'aime conduire, j'aime la route, donc pourquoi pas ?". » (Mélissa, 30 ans)

Il faut comprendre que l'enjeu de leur projet ne réside pas dans l'accès à un métier unique qui comblerait spécifiquement leurs attentes. Leurs motivations se situent autre part. Mélissa cherche assurément un emploi permettant une certaine dépense physique (les fermetures décrétées des lieux publics ont par ailleurs eu raison des animations proposées par son association de danse urbaine) et cet aspect fait partie de ses critères de réflexion. Mais elle a aussi et surtout pour ambition plus générale d'accéder à une identité de travailleuse, après plusieurs années d'inactivité, afin de s'émanciper du domicile parental et de vivre seule avec son fils. Ainsi, par la suite, son projet évolue encore plusieurs fois dans différentes directions, au gré de démarches plus ou moins poussées, avant que Mélissa accède finalement à un poste de secrétaire médicale.

De même pour Romuald, son attrait pour l'activité de barman est réel, mais l'objectif est avant tout pour lui de quitter son emploi actuel de chauffeur poids-lourds dans lequel les conditions sont devenues insupportables. Comme précédemment dans sa carrière, il est prêt à s'investir dans des secteurs variés dès lors qu'il perçoit un salaire conséquent et stable. Pourtant les difficultés en lien

avec la pandémie se cumulent pour lui, lorsque face au manque de visibilité, les embauches en CDI semblent se faire plus rare, et que se prolonge d'autant son activité dans l'emploi initial. Cet emploi dans le transport est de plus exposé à une intensification de l'activité depuis le premier confinement, consécutive à l'augmentation de la consommation dans les supermarchés dont il assure les livraisons de marchandise. Face à ces difficultés, Romuald ne se résigne pas et finit par développer un projet moins ambitieux de spécialisation, en tant que chauffeur habilité à manier les grues auxiliaires montées sur camion. Dans une approche stratégique, il escompte que ses nouvelles compétences lui donnent les moyens de se distinguer sur le marché du travail.

« Si je voulais trouver un autre taf qui était bien payé, il fallait que je retourne en tant que barman. Et là, le problème, pendant la crise... Combien de bars étaient ouverts ? [...] Après, j'ai aussi cette facilité, c'est que vu que je n'ai pas de travail spécifique en tête, que je suis au plus offrant, c'est plus aisé, aussi, à trouver. [...] Ayant passé mon permis pour grue auxiliaire, vu que les boulots en tant que chauffeurs sont en train de repartir... Je m'inquiète pas. C'est quelque chose qui est assez demandé. » (Romuald)

Ainsi, malgré le fait que le métier visé change radicalement, les types de processus poursuivis, au regard des enjeux qui motivent le changement, ne sont pas altérés. Même s'ils regrettent ces difficultés nouvelles qu'ils doivent affronter, Mélissa et Romuald semblent peu affectés par l'abandon du premier métier visé et poursuivent leur projet avec enthousiasme.

C'est en faisant naître des contraintes dans les conditions d'emploi et sur le marché du travail que la crise sanitaire contribue à transformer l'issue des deux premiers projets de ce sous-groupe. Pour les deux autres enquêtés, c'est également l'environnement professionnel qui est directement impacté et qui provoque la transformation du projet. Mais cette fois, ce sont des ressources et opportunités nouvelles offertes par le contexte de la pandémie qui sont saisies par les individus.

A l'origine, Charline exerce comme enseignante-chercheuse en économie dans une école de commerce. Après plusieurs années d'expérience, elle réalise qu'elle affectionne de moins en moins le côté « recherche » de son emploi tandis que la partie « enseignement » lui tient plus à cœur. Elle cherche alors à développer une activité dans laquelle la transmission serait centrale et elle imagine créer des ateliers collectifs autour de l'apprentissage de la communication dans l'expression du corps. Mais ce projet d'autoentreprise, bien engagé depuis qu'elle a posé sa démission à l'école de commerce, tourne court cependant à la faveur d'une offre d'emploi inattendue.

En effet, avec la crise sanitaire, les organismes de formation à distance voient leur demande d'inscription augmenter fortement. L'un d'entre eux cherche alors à recruter Charline en tant qu'enseignante en communication, après plusieurs essais concluants en vacance. Au moment de l'entretien, elle vient d'accepter le poste qui lui permet par ailleurs d'assurer son installation dans une autre région avec son conjoint et leurs deux enfants (l'emploi s'exerçant intégralement à distance). Le projet d'ateliers n'est pas abandonné, mais les prochaines années seront néanmoins consacrées à œuvrer dans cet organisme.

« Donc je me lance [en tant que « courses manager senior » en communication]. Sans me dire que c'est déconnecté de mon projet de reconversion, au contraire. Le prendre comme une espèce d'étape supplémentaire qui m'accompagne vers l'indépendance absolue de mon projet, quoi. [...] Je prends cette expérience de CDI comme un outil supplémentaire pour me former, pendant 2 ans, je sais pas » (Charline, 39 ans)

Si le projet initial d'ateliers continue à exister dans les intentions lointaines de Charline, le processus concret de réorientation trouve cependant une issue inédite dans ce choix de rejoindre l'organisme de formation. L'histoire est assez similaire pour Suzanne. Licenciée économique de son poste de directrice

scientifique dans une start-up spécialisée en oncologie, l'enquêtée cherche à se reconverter en créant son activité indépendante de consultante en stratégie d'entreprise. Mais la survenue de la pandémie bouleverse le secteur des biotechnologies en santé : les offres d'emplois se multiplient et le télétravail devient la norme - une chance pour elle qui est depuis longtemps desservie par son souhait de demeurer proche de son mari et de ses enfants en province, tandis que les postes se situent souvent à Paris. Elle profite de l'occasion pour accepter un poste à distance mêlant direction scientifique et stratégie d'entreprise.

« J'ai trouvé mon employeur actuel qui... suite au COVID, dit "De toute façon, on est tous en télétravail". Et ça aussi, sans le COVID, je n'aurais jamais imaginé, finalement, rester dans mon secteur en télétravail. [...] Le 2ème impact de la crise, c'est que dans les biotech, tout le monde a enfin compris que... il y a une réelle volonté de tous les gouvernements de dire "On va réinjecter de l'argent, parce que sans la biotech, pas de vaccins, pas de médicaments contre le COVID". Donc là, il y a vraiment un essor de ce secteur suite à la crise. S'il y a un secteur qui a bénéficié de ça, c'est bien lui. » (Suzanne, 38 ans)

Pour ces deux femmes, la survenue de la crise sanitaire constitue une double opportunité. D'abord la découverte et la pérennisation du télétravail à la faveur de cet évènement leur permet de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Ensuite, elles peuvent exercer dans des secteurs professionnels portés par le contexte de la pandémie, qu'il s'agisse de la formation à distance ou bien de la recherche médicale. **A la faveur de ces ressources inattendues sur le marché du travail, la direction et l'issue de leur processus de reconversion en est transformée.** Les enjeux sont en partie altérés. L'accès au statut de travailleur indépendant est notamment remis à plus tard. Pourtant le type de processus engagé demeure le même et nos deux enquêtées sont satisfaites de la tournure des évènements.

Nous constatons ici aussi à quel point le secteur d'activité constitue un critère décisif pour apprécier l'effet de la crise sanitaire. Si Mélissa et Romuald sont empêchés dans leur élan par des fermetures de site dans leurs spécialités, Charline et Suzanne profitent à l'opposé d'un essor dans des domaines professionnels où elles évoluent. De même, les ressources personnelles et les contextes de vie de chacun semblent toujours décisifs. Dans ce sous-groupe, le niveau de diplôme est par exemple déterminant. Si Mélissa et Romuald - qui détiennent des diplômes inférieurs au baccalauréat - sont contraints d'adapter leurs projets aux vicissitudes du marché du travail, Charline et Suzanne, elles, sont doctores dans leur domaine respectif et profitent de leurs ressources et d'opportunités nouvelles à leur portée.

2.2.3 Des projets interrompus ou menacés

Nous avons vu comment des processus de reconversion professionnelle subissent des allongements dans leur durée ou bien des inflexions dans leur direction empruntée, en raison des conséquences de la crise sanitaire. Abordons maintenant les quelques cas pour lesquels ces effets se cumulent, de manière contraignante, au point de mettre en danger la réussite du projet, voire de provoquer son abandon pur et simple.

Si, dans les parcours étudiés jusque-là, l'entrave n'était que mineure ou bien si le changement était apprécié positivement, l'observation de ces histoires laissait déjà apparaître des mécanismes aux effets rédhibitoires. Lorsque les contraintes se combinent dans plusieurs sphères de la vie, le risque est accru qu'un de ces obstacles entraîne des irréversibilités dans les autres dimensions, pouvant affecter la poursuite-même du projet de reconversion.

Dans notre panel, une minorité (3 enquêtés : Joaquim, Maëlys et Sandrine) est exposée à de telles contorsions consécutives à l'irruption de la pandémie. A chaque fois des ralentissements, un manque de perspectives et la nécessité de redéfinir l'issue du projet se combinent, dans un enchevêtrement entre la situation professionnelle et des événements relatifs à la vie privée. Si dans deux cas le projet semble menacé mais se prolonge encore au moment de l'entretien, Joaquim a dû lui, en revanche, renoncer à ses ambitions de changement professionnel.

Il s'agit de l'enquêté qui, démissionnant de son poste de directeur de banque, cherche à devenir entrepreneur en ayant pour projet d'ouvrir un restaurant à la cuisine innovante. En mars 2020, juste avant l'annonce du premier confinement, voilà six mois qu'il profite de son allocation chômage pour se former officieusement dans les deux restaurants déjà dirigés par son cousin et futur associé. Il s'agit pour Joaquim de prendre de l'expérience dans la gestion administrative et économique des établissements, comme de mettre la main à la pâte sur des aspects plus pratiques comme le service en salle. Les deux hommes viennent par ailleurs d'essayer un premier revers avec l'échec des négociations pour acquérir le lieu dans lequel ils projetaient un temps d'ouvrir le restaurant, mais ils songent déjà à un autre espace.

Quand la crise sanitaire survient, le projet est immédiatement mis en pause. Comme les autres lieux publics « non-indispensables », les restaurants ferment leurs portes. Il est difficile pour notre enquêté d'anticiper une ouverture prochaine ni même de s'activer à la location d'un bâtiment sans attendre d'en savoir plus. Les possibilités de financement sont également réduites, sans certitudes sur les possibilités effectives de mettre en œuvre le projet qui permettrait de rembourser l'emprunt. Ce qui n'était à l'origine qu'un retardement de quelques semaines se transforme ensuite en une situation s'éternisant et qui, surtout, menace de se reproduire - comme en attesteront les périodes de confinements suivantes. Surtout, le ralentissement ne laisse pas de temps ou d'énergie disponible pour une éventuelle maturation du projet : les forces vives des associés sont employées à maintenir à flot les deux restaurants familiaux. A l'attente forcée se conjugue alors la nécessité de repenser le mode de fonctionnement de leurs établissements présents et futurs : la vente à emporter qui n'était qu'une issue temporaire devient une pratique qu'ils cherchent à pérenniser et à développer.

« Du coup, rien, [à partir de mars 2020] il ne se passe plus rien. Je vais pas me mettre à rechercher alors que tu sais que le secteur est fermé. Donc pause là-dedans, et attendre que la période passe, quoi. [...] On essayait surtout de préserver les deux restaurants, occupés à travailler pour ça. Et du coup, on a mis de côté notre projet commun. [...] C'est juste que c'est ma famille, donc... préserver ces restaurants, ça fait plus de 30 ans qu'ils existent, donc... plutôt tabler sur la préservation des deux restos. [...] Après, on a ouvert à côté, pour ne faire que de la vente à emporter, mais c'est pas fou non plus, ça n'a pas comblé. » (Joaquim, 32 ans)

Nous constatons ainsi à quel point les retards dans le déroulé du processus, auxquels s'additionnent les changements de cap stratégiques quant à la direction souhaitée, mettent en péril le projet, dans une tentative de prolonger l'élan malgré les contraintes de la période. Notons aussi que Joaquim se mobilise pour les restaurants de son cousin, parce qu'il s'agit d'un membre de sa famille auprès duquel il s'est engagé. Certainement aurait-il eu plus de temps pour se consacrer à la sauvegarde et l'adaptation de son projet pour le futur, s'il n'avait pas ressenti le besoin de s'investir ainsi dans une entreprise qui n'est pas la sienne.

Après plus d'un an d'une telle attente, Joaquim se résout à abandonner l'idée d'une reconversion. Il arrive bientôt au bout de la durée de son allocation chômage et fait le constat amer d'une perte financière trop importante à ses yeux, entre l'argent qu'il a investi dans le projet et celui dépensé pour maintenir son niveau de vie. Il retourne alors s'employer dans le secteur de la banque et trouve au

bout de quelques mois un emploi de conseiller professionnel, avec la perspective de redevenir directeur d'agence dans un futur proche. Ce retour en arrière est aussi motivé par le besoin de retrouver rapidement une stabilité financière : Joaquim va être bientôt père pour la première fois et son épouse et lui-même s'accordent pour tirer alors un trait sur cette tentative entrepreneuriale. La crise sanitaire conduit ainsi à l'abandon du processus parce que ses conséquences se combinent avec un évènement, certes heureux, de la vie privée mais préjudiciable dans son *timing car poussant à repenser ses priorités, pour l'objectif ici du retour à une autonomie financière.*

Maëlys et Sandrine n'ont, elles, pas abandonné leur projet de réorientation et espèrent toujours le conduire à bien au moment de l'entretien. Cependant celui-ci est malmené par une série de contraintes en lien avec la pandémie tant dans leur vie professionnelle que privée. Là-encore, les retards accumulés finissent par avoir un impact sur les ambitions-mêmes du projet et celui-ci est plus que jamais en sursis. L'une comme l'autre doivent aussi composer avec leur volonté de ne pas se vacciner contre le COVID : l'exercice de leur nouvelle profession se retrouve en effet entravée par l'impossibilité de présenter un passe sanitaire. Leurs ambitions semblent dès lors quelques peu émoussées.

Maëlys, qui travaillait auparavant comme animatrice dans le milieu associatif, a pour ambition de développer une « conférence gesticulée », c'est-à-dire un spectacle mêlant performance circassienne et éducation populaire. Si le premier confinement est d'abord apprécié pour le temps libéré qu'elle peut consacrer à l'écriture de son spectacle, la fermeture prolongée des salles d'entraînement dédiées aux arts vivants devient rapidement préjudiciable. Surtout, quand les salles rouvrent, c'est à la condition de présenter un passe sanitaire. Les mois passent, Maëlys perd du muscle et de la technique. Ce qui ne devait être qu'une pause se transforme en renoncement : sa conférence fera l'impasse sur la dimension circassienne du spectacle. De plus, les salles de spectacle sont elles aussi soumises aux restrictions sanitaires et nombre d'entre elles voient leur économie menacée.

« J'ai pas le niveau qu'il faut pour un spectacle, donc pour l'instant [le côté cirque] n'y sera pas. Je m'étais dit, un format de conférence gesticulée et cirque, ça va se vendre, il y avait un peu le créneau... Bon, du coup, ça va moins se vendre. [...] Je ne suis pas hyper sereine sur l'avenir... surtout dans les métiers du spectacle, je ne sais pas ce que va devenir le passe. [...] J'ai développé un projet avant le COVID, qui est là, mais à un moment, bon, je ne sais pas si j'aurais le droit d'y aller. Je ne sais pas s'il y aura des gens pour programmer. [...] Je m'étais dit que ça allait être galère. Après je n'avais pas forcément prévu le COVID... » (Maëlys, 28 ans)

Sandrine, de son côté, mène deux projets de front. D'un côté, elle propose une activité principale indépendante de secrétaire comptable (domaine dans lequel elle a obtenu un BEP mais sans jamais exercer jusque-là). De l'autre, elle a créé une autoentreprise secondaire de *piercing* et de vente de bijoux (elle a travaillé pendant plusieurs années comme salariée d'une boutique aux prestations similaires). Le premier confinement constitue un premier frein dans son élan, puisqu'elle doit alors s'occuper de sa fille à temps plein. Dans un contexte économique plus difficile, Sandrine voit aussi plusieurs pistes d'entreprises-clientes s'éloigner de son activité comptable. En parallèle, les évènements festifs et les marchés au cours desquels elle souhaitait proposer ses services de *pierceuse* sont annulés, ou bien ils nécessitent la présentation d'un passe sanitaire.

Aujourd'hui, c'est la nouvelle activité de son conjoint (paysagiste indépendant) qui prend trop de place dans leur foyer à son goût. En effet, c'est sur Sandrine que se reportent les tâches ménagères mais aussi la gestion de l'entreprise du compagnon, au détriment de son propre projet.

« Le premier confinement, je crois que... ça a été la catastrophe, j'ai péché les plombs. On est restés 6 mois à la maison, quoi. Alors moi, mon compagnon n'a pas connu la crise hein, il allait travailler, il

rentrait... Nous avec ma fille, on est restées 6 mois, il n'y avait plus d'école, les magasins... c'était horrible. [...] Je me suis donnée finalement à fond pour lui, et du coup je me suis moins donnée à fond pour moi. On n'a pas la même vision des choses en fait, pas du tout. Pour lui, tout se fait tout seul... [rires] c'est trop bien la vie comme ça ! Tout se fait dans l'ombre... Il y en a qui sont faits pour travailler manuellement, faire des heures de fou. Le reste, c'est pas leur truc. [...] J'espère que 2021, ça va être enfin un redémarrage par rapport à cette crise sanitaire qui a été compliquée. » (Sandrine, 32 ans)

A travers ces trois cas, nous constatons qu'il est plus difficile de faire face aux contraintes imposées par la crise quand celles-ci affectent de plein fouet le secteur d'activité dans lequel on souhaite s'intégrer. Joaquim, Maëlys et Sandrine visent respectivement une insertion dans le domaine de la restauration, dans le monde du spectacle et dans le commerce de proximité. Il s'agit de trois secteurs ayant eu à composer avec la répétition des mesures restrictives et une dépendance à l'amélioration toujours incertaine des conditions sanitaires. Pour les enquêtés, les obstacles apparaissent alors d'autant plus grands. De plus, des situations concomitantes dans leur vie personnelle ont des effets sur leur projet professionnel, qu'elles soient en lien avec la crise sanitaire (nécessité de garder son enfant pendant la fermeture des écoles, choix de ne pas se vacciner) ou sans rapport (problèmes dans la répartition des tâches dans le foyer). Ces éléments périphériques au monde du travail contribuent à rendre compte des difficultés rencontrées dans le champ professionnel. Notons aussi que, contrairement à Romuald et Mélissa, ces trois enquêtés sont investis dans leur domaine d'activité au point de ne pas envisager de changement de secteur malgré les difficultés rencontrées (en considérant que Joaquim revient à son activité première). A l'issue de tout cela, leur processus de reconversion apparaît à la fois retardé et remanié, s'avançant vers une issue incertaine, quand le projet n'a pas déjà été suspendu pour revenir au métier d'origine.

2.2.4 Des projets peu ou pas affectés

Pour un dernier sous-groupe, l'irruption de la pandémie au moment-même où les individus mettent en œuvre leur projet de reconversion n'a que peu d'effet sur ce dernier, voire aucun. Leurs histoires de vie se déroulent dans des contextes professionnels qui sont épargnés jusque-là par les conséquences de la crise sanitaire, ou bien à ce moment-là, ils ont à disposition les ressources pour y faire face. Même si, par ailleurs, ils en subissent les effets dans leur vie privée (angoisse liée à l'évènement, désorganisation familiale consécutive à la fermeture des écoles...) la situation ne déborde pas sur les étapes de leur bifurcation professionnelle. Leur biographie reste bien sûr soumise par ailleurs à d'autres aléas, et chacun témoigne des diverses difficultés auxquelles il fait face dans la poursuite de ses objectifs. Le processus est ainsi malmené parfois, mais ce n'est pas sous l'effet des conséquences de la crise sanitaire.

Ils sont cinq enquêtés, parmi les dix-sept, à évoquer avec une certaine distance la poursuite de leur parcours professionnel après mars 2020, malgré les chamboulements dans les contextes alentours (il s'agit d'Aurélie, Oscar, Sofia, Antoine et Laëtitia). Pourtant, tous ou presque dans leur parcours rencontrent au moins une contrainte inédite en lien avec la crise sanitaire. Mais cet élément, au moment et à l'endroit où il survient, se combine d'une telle façon avec les autres ingrédients de la séquence que son effet n'est pas décisif. **L'action se poursuit sans être réorientée ni même ralentie** par son apparition.

A partir de l'été 2020, Aurélie a la chance de pouvoir suivre à distance sa formation de secrétaire médicale. Cependant elle ne peut pas faire l'impasse sur la réalisation d'un stage en situation pour valider définitivement son diplôme. Lorsqu'elle entreprend de trouver un organisme d'accueil à la sortie du second confinement, elle doit composer sans les maisons de retraite ni les hôpitaux qui ne prennent pas le risque d'accueillir davantage de personnel dans cette période de vigilance accrue.

Aurélie est stressée par ce manque de débouchés, elle anticipe même le pire pour le moment où il faudra chercher un emploi : la crise sanitaire se fait bien ressentir. Toutefois, ses nombreuses tentatives finissent par payer puisqu'elle trouve un laboratoire médical prêt à l'accueillir en stage. Cet établissement deviendra même plus tard son employeur. Ainsi le parcours n'est finalement ni ralenti ni transformé.

« Le fait que j'étais déjà à la maison et que je travaillais pas, moi ça m'a pas changé grand chose, en fait... le COVID... j'étais déjà à la maison, donc non, ça n'a eu aucun impact, en fait. Sur ma formation, sur ce que j'ai choisi de faire, sur le déroulement, non. Ça n'a eu aucun impact. » (Aurélie, 31 ans)

Oscar, de son côté, cherche à suivre une formation dans l'administration des projets de développement (ingénieur de formation, il souhaite proposer ses services en tant qu'acteur indépendant sur des micro-projets de développement humain dans les pays du Sud). Lorsque le second confinement est décrété, cette formation n'est plus proposée qu'à distance, et il choisit alors d'y renoncer. Son parcours n'est pas ralenti pour autant, dans l'attente d'une prochaine session en présence : l'enquêté choisit tout simplement de s'en passer et d'avancer directement vers l'étape suivante. Le projet n'en est pas transformé non plus. En discutant avec Oscar, nous comprenons que l'enjeu pour lui derrière cette formation n'est pas tant d'acquérir des compétences particulières (qu'il pense déjà posséder par ailleurs) mais plutôt de bénéficier d'un lieu d'échange avec des professionnels du secteur afin de « tester » ses idées auprès de connaisseurs, tout en développant son réseau relationnel. C'est bien pour cela que la formule « à distance » ne l'intéresse pas puisqu'elle fait précisément l'impasse sur tous ces échanges informels qu'il recherche. En lieu et place, il s'évertue alors dans les mois qui suivent à rencontrer des acteurs locaux du développement par l'intermédiaire de son réseau amical et associatif. En considérant ses choix et ses démarches, nous estimons que la crise sanitaire n'a eu que peu de conséquences sur son parcours.

« Je pense que ce qui a le plus ralenti ce process, c'est moi, et en aucun cas le COVID, tu vois. Parce que j'ai du temps libre, j'ai une sécurité matérielle, et qu'en réalité, je pourrais déjà être train de réaliser tout ce que je te dis. » (Oscar, 36 ans)

Pour Sofia, le premier confinement la contraint à garder son enfant à la maison. Mais elle travaille déjà depuis son domicile dans le cadre de la création de son activité d'illustratrice indépendante. Ces quelques mois durant lesquels elle est occupée à prospecter les premiers clients sont certes chargés, mais ce poids supplémentaire ne perturbe pas son projet pour autant.

Nous constatons à travers ces exemples que non seulement les enquêtés de ce sous-groupe sont eux aussi exposés à des contraintes liées à la crise sanitaire, mais que celles-ci touchent également des contextes variés de l'existence : marché du travail, formation, vie familiale. Si chaque projet de reconversion apparaît ici épargné, il semble que ce soit d'abord parce que l'obstacle demeure unique et isolé. La pandémie ne vient pas compliquer une situation déjà délicate par ailleurs, comme nous avons pu le voir précédemment. Ici, les enquêtés bénéficient aussi de ressources personnelles bienvenues pour pallier les manques qui auraient pu sinon impacter le *timing* ou l'orientation du processus. Enfin, les enquêtés de ce sous-groupe ont aussi la particularité d'en être à des étapes de développement de leur projet qui les protègent des conséquences socioéconomiques de la pandémie, ou bien ils évoluent dans des secteurs encore abrités de ses effets.

Les tableaux suivants (37, 38, 39 et 40) synthétisent successivement les histoires individuelles qui se rattachent à chacune des logiques d'évolutions des projets pendant la crise que l'on vient de décrire : respectivement ralentissement, recomposition, suspension et maintien.

Tableau 37 : Des projets au ralenti

	SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LE PROJET DE REORIENTATION	PROCESSUS-TYPE DE REORIENTATION	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	PROJET DE REORIENTATION	IMPACT DE LA CRISE SUR LE PROJET, SUITE DU PARCOURS
Coralie, 35 ans, un enfant	Assistante import dans l'industrie textile (CDI)	Requalification sociale	Découverte d'un intérêt pour l'éducation et la pédagogie après la naissance de son fils, souhaite investir ce domaine professionnellement.	Ouverture d'une micro-crèche, en plusieurs étapes : agrément assistante maternelle, CAP petite enfance et diplôme auxiliaire de puériculture.	Suite au premier confinement, décide de temporiser et de ne pas prendre le risque de quitter son CDI. Démissionne en août 2021, sur le point d'obtenir l'agrément d'assistante maternelle.
Audrey, 39 ans, en couple, un enfant	Assistante sociale à la protection de l'enfance départementale (fonctionnaire)	Requalification sociale	Souhait d'évolution de carrière en accédant dans un premier temps à un poste de management (en restant dans la protection de l'enfance, importance de l'utilité sociale). Gagner en rémunération lui permettrait à plus long terme de mettre en œuvre des projets de couple (épicerie ambulante...).	Cadre manager d'équipe dans la fonction publique territoriale	Tenue du concours repoussée d'un an à cause de la crise. Temps libéré par le confinement mis à profit pour réviser le concours.
Maud, 34 ans, en couple, deux enfants	Préparatrice en pharmacie (CDI)	Repositionnement biographique	Souhait d'exercer un métier permettant de mieux concilier travail et famille à la naissance de son deuxième enfant, en réactivant une envie ancienne de travailler auprès d'enfants	Professeure des écoles	Décalage du concours en raison de la crise. Projet de réorientation renforcé en raison de la dégradation des conditions de travail dans son métier initial depuis le début de la pandémie.
Baptiste, 35 ans, un enfant	Directeur de pôle (CDI) dans le studio de développement de jeu-vidéo qu'il a cocréé	Repositionnement biographique	Volonté de mieux équilibrer vie personnelle et travail à la naissance de sa fille et de contribuer à un meilleur futur via son activité professionnelle.	- Maitre d'œuvre dans l'écoconstruction : suit une formation et démissionne de son poste de direction. Abandon du projet suite à son divorce et bataille judiciaire pour la garde de sa fille. - Nouvel objectif : se réorienter vers un métier permettant de subvenir à leurs besoins, recherche un poste de consultant en informatique.	Prolongement de la séquence de transition vers l'accès à un emploi stable dans le nouveau métier de consultant : en poste au moment du premier confinement, la crise entraîne un arrêt de l'activité, sera licencié avant le deuxième confinement de novembre 2021. Retrouve un emploi similaire six mois plus tard, les entreprises étant frileuses à recruter.
Annabelle, 34 ans, en couple, deux enfants	Conseillère bancaire (CDI)	Reconversion vocationnelle	Développe un intérêt pour l'éducation et la pédagogie avec la naissance de ses enfants : souhait de travailler auprès d'enfants, avec un projet éducatif correspondant à ses valeurs.	- Ouverture d'une micro-crèche. Abandon du projet suite à des difficultés budgétaires pour trouver un local aux normes. - Mise en œuvre d'un nouveau projet en lien avec ses valeurs : création d'une marque de vêtements bio unisexes pour enfants visant, entre autres, à limiter la consommation (vente en ligne)	Un ralentissement des démarches liées aux restrictions sanitaires.

Tableau 38 : Des projets transformés

	SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LE PROJET DE REORIENTATION	PROCESSUS-TYPE	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	PROJET DE REORIENTATION	IMPACT DE LA CRISE SUR LE PROJET, SUITE DU PARCOURS
Mélissa, 29 ans, un enfant, vit chez ses parents	Au RSA	Requalification sociale	Souhait de réintégrer la population active après plusieurs années éloignées de l'emploi, afin de retrouver une position plus valorisée et pouvoir prendre son autonomie.	Technicienne fibre optique	Stage de découverte dans la fibre optique interrompu par le premier confinement. Evolution du projet dans plusieurs directions : chauffeur poids-lourd (abandon) puis secrétaire médicale : opte pour un métier qui recrute. A débuté une formation en alternance dans un laboratoire.

Romuald, 31 ans	Chauffeur poids-lourd (CDI)	Repositionnement stratégique	Quitter un emploi qui n'offre aucune possibilité d'évolution, combinée à des relations conflictuelles avec son employeur.	Barman	Fermeture des débits de boisson avec la pandémie. Contraint de prolonger son activité dans l'emploi initial, peu d'opportunité de CDI en raison de la crise. Nouveau projet : chauffeur habilité à manier les grues auxiliaires montées sur camion.
Charline, 39 ans, en couple, trois enfants	Enseignante-chercheuse en économie en école de commerce (CDI)	Repositionnement stratégique	Une évolution du métier de chercheur qui ne lui correspond plus, souhaite de se centrer davantage sur la « transmission » et la communication par la création d'une nouvelle activité en indépendante. Associé à un projet familial de s'installer dans une autre région.	Création d'ateliers collectifs de communication interpersonnelle	Après avoir démissionné, élabore son projet tout en faisant des vacances comme enseignante en communication. Reçoit une proposition d'emploi pour un organisme de formation à distance, dont l'activité a fortement augmenté en raison de la pandémie. Accepte un poste de « courses manager senior ». Projet d'ateliers toujours d'actualité mais repoussé.
Suzanne, 38 ans, en couple, un enfant	Directrice scientifique dans une <i>start-up</i> en oncologie	Repositionnement stratégique	Après un licenciement économique, souhaite quitter le domaine des biotechnologies. Décide de s'orienter dans le management après un bilan de compétences.	Consultante en management et stratégie d'entreprise	Multiplication des offres d'emploi dans le secteur des biotechnologies en santé en raison de la pandémie : grâce au développement du télétravail, accepte un poste à distance de directrice de développement, toujours dans une <i>start-up</i> en biotechnologies.

Tableau 39 : Des projets interrompus ou menacés

	SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LE PROJET DE REORIENTATION	PROCESSUS-TYPE DE REORIENTATION	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	PROJET DE REORIENTATION	IMPACT DE LA CRISE SUR LE PROJET, SUITE DU PARCOURS
Joaquim, 32 ans, en couple	Directeur d'agence bancaire (CDI)	Requalification sociale	Se lancer dans l'entrepreneuriat, être chef d'entreprise représentant une position valorisée à ses yeux. Elaboration d'un projet ambitieux avec des perspectives de gains substantiels	Ouverture d'un restaurant en association avec un membre de sa famille ayant une expérience de direction de deux restaurants familiaux.	Renoncement au projet. Au moment du premier confinement, a démissionné et se forme depuis six mois dans les restaurants familiaux. A l'issue de ses droits au chômage et devant l'incertitude de la situation, il est contraint de retrouver un emploi dans la banque comme conseiller, avec pour objectif de retrouver un poste de direction.
Maelys, 28 ans	Animatrice en Maison des jeunes et de la culture (contrat aidé)	Reconversion vocationnelle	Souhait de développer une activité artistique et culturelle, porteuse de ses valeurs.	Création d'une compagnie artistique et préparation de spectacles à visée pédagogique : conférences gesticulées sur les questions liées aux droits des femmes, associant la pratique de la roue Cyr (cirque).	La fermeture puis l'obligation du passe sanitaire pour accéder aux gymnases interrompt son entraînement à la roue Cyr et menace la réalisation de ses spectacles (ne souhaite pas se faire vacciner).
Sandrine, 32 ans, en couple, un enfant	Manager en salon de tatouage (CDI)	Repositionnement biographique	Volonté d'avoir davantage de temps pour sa fille : développer une nouvelle activité principale en lien avec sa formation initiale dans la comptabilité et la gestion et garder une activité complémentaire dans le piercing, en indépendante.	- Secrétaire-comptable indépendante - Création d'une activité de <i>piercing</i> et vente de bijoux	Un contexte de crise qui ne lui permet pas de développer son activité de secrétaire-comptable (absence de clients). Annulation des événements envisagés pour proposer son activité de <i>piercing</i> puis obligation du passe sanitaire (ne souhaite pas se faire vacciner). Activité réduite au moment de l'entretien.

Tableau 40 : Des projets peu ou pas affectés

	SITUATION PROFESSIONNELLE AVANT LA REORIENTATION	PROCESSUS-TYPE DE REORIENTATION	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	PROJET DE REORIENTATION	IMPACT DE LA CRISE SUR LE PROJET, SUITE DU PARCOURS
Aurélie, 31 ans, en couple, deux enfants	Ouvrière de production en blanchisserie (CDI)	Repositionnement stratégique	Mieux gagner sa vie pour répondre à des difficultés financières. Choix de métier guidé par la nécessité de trouver une formation finançable via son CPF et réalisable sur la durée de son allocation chômage.	Secrétaire médicale	Formation suivie à distance à partir de l'été 2020. Malgré les hôpitaux et maisons de retraite qui ne reçoivent plus de stagiaires en raison de la pandémie, trouve un cabinet médical qui l'accueille et deviendra ensuite son employeur.
Antoine, 36 ans, en couple, deux enfants	Chargé de mission « expérimentation en apiculture », au sein d'une association reliée à la chambre d'agriculture (CDI)	Repositionnement biographique	Exercer un métier permettant un meilleur équilibre entre travail et famille et qui soit davantage épanouissant.	Apiculteur professionnel	Aucun impact. Temps passé avec ses enfants pendant le confinement le conforte dans son projet.
Oscar, 36 ans	Chef de projet « conceptions de systèmes complexes dans des environnements sévères » (CDI)	Reconversion vocationnelle	Exercer un métier porteur de sens et d'utilité sociale	Création d'une structure d'aide au développement humain par micro-projets dans les pays du Sud	A prévu de suivre une formation dans l'administration des projets de développement mais cette dernière est proposée uniquement à distance en raison de la pandémie. Décide de s'en passer et passe à l'étape suivante de la mise en œuvre du projet.
Sofia, 30 ans, en couple, un enfant	Secrétaire médicale (CDI)	Reconversion vocationnelle	Quitter un métier dans lequel elle trouve peu d'intérêt pour exercer un métier passion	Illustratrice indépendante	Au moment du premier confinement, est contrainte de garder sa fille mais travaille déjà à domicile dans le cadre de la création de son activité. Période chargée mais qui n'impacte pas le cours de la reconversion.
Laetitia, 29 ans, en couple	Au chômage	Reconversion vocationnelle	Souhait d'exercer un métier passion dans un parcours marqué par la précarité et des emplois peu intéressants	Styliste	Aucun CAP insuffisant pour mener à bien son projet (n'obtient pas de financement pour poursuivre en bac pro) Est contrainte de rechercher un emploi, est recrutée comme vendeuse dans le prêt à porter

3. Des réorientations professionnelles résultant de la crise sanitaire

Cette troisième section s'intéresse aux parcours des treize personnes engagées dans un projet de réorientation professionnelle depuis le début de la crise sanitaire. Ces personnes ont déclaré, lors de l'enquête par questionnaire, que cette réorientation était liée à la crise. Cette dernière représente ainsi un tournant dans leur parcours : de leur point de vue, elle est identifiée comme étant à l'origine de leur bifurcation. L'objectif est donc ici de comprendre la place et le rôle que tient la crise dans ces trajectoires, c'est-à-dire d'identifier de quelle manière la crise va être un élément décisif de la réorientation.

Une attention particulière a été portée à la période débutant par le confinement décrété en mars 2020. L'analyse du contexte professionnel et personnel avant et après cette date permet de repérer les éventuels changements opérés par la crise, à la fois d'un point de vue objectif et subjectif, afin de

comprendre l'avènement de la réorientation. Une fois mis en lumière les éléments contribuant à l'amorce de la réorientation, les projets d'évolution professionnelle ont fait l'objet d'une analyse particulière. Il s'agit en effet d'identifier plus précisément ce que recouvrent ces réorientations à travers les attentes exprimées par les individus mais aussi les façons dont ils vivent ce changement dans ce contexte de crise sanitaire.

Deux types de parcours de réorientation, dans lesquels la crise joue un rôle différent, ont ainsi pu être identifiés³⁹. Dans le premier (7 enquêtés), la crise est à l'origine de difficultés qui conduisent les personnes à se réorienter. Elle a en effet provoqué des ruptures professionnelles non choisies ou entraîné une forte dégradation des conditions de travail. Avant la crise sanitaire, les individus témoignent globalement d'une satisfaction dans leur emploi et d'un intérêt pour l'activité exercée. Sans les différents événements découlant de la crise, la réorientation n'aurait a priori pas été envisagée (3.1).

Dans le second (5 enquêtés), la crise vient renforcer des difficultés existantes sur le marché du travail (3 personnes) ou réinterroger des choix professionnels insatisfaisants (2 personnes). Elle représente ainsi un événement déclencheur de la décision de réorientation dans des parcours où le processus de changement apparaît, de différentes manières, déjà engagé. Les récits révèlent en effet qu'un désengagement professionnel est déjà amorcé avant la crise (3.2).

Nous verrons que pour la grande majorité des personnes (10/12), le processus de réorientation correspond à un repositionnement stratégique. L'objectif premier est en effet de sortir du chômage, de retrouver une activité permettant de gagner correctement sa vie ou de bonnes conditions de travail, dans un contexte où les incertitudes demeurent importantes.

L'engagement dans la réorientation se réalise également de manière différenciée. Dans certains cas, il fait suite à une opportunité ou un « hasard », dans d'autres, il est issu d'une stratégie plus organisée. La réorientation se réalise parfois via la saisie d'une proposition professionnelle extérieure, la recherche directe d'un nouvel emploi ou via un recours à la formation professionnelle (observé pour la moitié des enquêtés), qui est alors considéré comme un passage obligé pour prétendre accéder à un nouveau métier ou démontrer des compétences nouvelles. Le recours à la formation permet également de prendre de la distance avec l'insertion professionnelle initiale, elle représente une étape pour aller vers une nouvelle séquence de vie professionnelle (Négroni, 2013).

Une particularité observée ici est l'importance de la formation à distance. Si cette modalité de formation s'est largement développée en raison de la pandémie, on constate qu'elle est plébiscitée par les personnes enquêtées, car elle leur offre divers avantages : ne pas retourner sur « les bancs de l'école », faciliter la conciliation avec sa vie familiale mais aussi se former en conservant une activité professionnelle ou en continuant de rechercher un emploi, etc. Elle offre ainsi une prise de risque limitée, en permettant aux individus de se garder de possibles marges de manœuvre.

Mises en œuvre en pleine pandémie, les réorientations sont inégalement abouties, le plus souvent encore en cours au moment de l'entretien, parfois à peine amorcées, parfois finalisés depuis peu. L'appréciation de ces évolutions professionnelles sur le parcours transparait alors à travers l'expression des intentions des personnes, de leurs espoirs pour l'avenir et de leurs doutes.

³⁹ Pour une enquêtée, l'analyse n'a pas permis d'appréhender avec précision le rôle de la crise dans la réorientation. En cause, la brièveté l'entretien.

3.1 Des réorientations inattendues : des ripostes face à des ruptures professionnelles provoquées par la crise sanitaire

La crise sanitaire a pu avoir des effets directs sur les situations sur le marché du travail des individus. Dans notre corpus, cette situation a été vécue par 7 enquêtés qui étaient tous en emploi au moment du premier confinement de mars 2020 : en CDD, CDI ou indépendants, avec des anciennetés variées à leur poste. Tous témoignent d'une situation professionnelle jusqu'ici considérée comme tout à fait convenable, et parfois même d'un fort attachement à leur métier. La réorientation perçue comme nécessaire afin de retrouver une position satisfaisante sur le marché du travail, sera différemment appréhendée selon les situations individuelles et la manière dont est vécu ce tournant de leur parcours professionnel.

3.1.1 Une crise qui bouleverse les situations professionnelles et perspectives de travail

Les récits des enquêtés illustrent dans quelles mesures des événements liés à la crise vont affecter les parcours. Trois configurations sont ici repérées : une perte d'emploi, de fortes baisses de revenus ou une soudaine dégradation des conditions de travail.

Une crise qui vient « justifier » des ruptures professionnelles non choisies

Les entreprises pour lesquelles travaillent Joannie et Adrien rencontrent des difficultés économiques qui vont conduire, dans un cas, à la mise en œuvre d'un plan social et dans l'autre, à l'annulation d'une promesse d'embauche en CDI. L'expérience vécue par Stéphanie est différente. Ici, ce sont les consignes sanitaires et plus particulièrement les restrictions de déplacement qui vont créer un contexte propice pour justifier son licenciement. Point commun dans les discours de ces trois personnes, la crise aurait surtout servi de *catalyseur* à ces différentes décisions.

Joannie : « Avec la crise sanitaire, on était tous à la maison et on a eu un PSE dans mon entreprise »

Joannie (35 ans) est cheffe de projet senior depuis dix ans dans l'agence de communication dans laquelle elle a effectué son dernier stage d'études. Elle raconte occuper un poste dans lequel elle trouve beaucoup d'intérêt. Avant la crise sanitaire, elle travaille sur un nouveau projet qui présente une « *notion d'intérêt public* », comparativement à ses premières années durant lesquelles elle intervenait dans des secteurs hautement concurrentiels et où perçait le commencement d'un « *ennui* ». Dans sa situation professionnelle d'alors, elle décrit des bonnes conditions de travail et valorise une ambiance plaisante (« *une grande famille* »).

« A chaque étape à l'agence, j'ai pu trouver le plaisir, et c'est ça aussi qui a fait que je suis restée, sur de nouveaux projets, en autonomie [...] ça faisait quelques années que je voyais tout le monde partir, et tout le monde me disait que l'herbe n'était pas forcément plus verte ailleurs, mais qu'effectivement, il fallait bouger pour augmenter de salaire, pour avoir de nouvelles expériences, et cetera. Donc moi, je n'avais pas forcément eu le courage de partir. En même temps, je me disais « pourquoi partir ? », parce qu'on était très bien. Je veux dire, j'avais une liberté de dingue, j'étais cadre... j'étais déléguée du personnel. On avait quand même pas mal d'avantages entre Noël, les primes, et puis les 22 RTT, ce qui n'est pas négligeable dans la balance [rires] [...] je ne voyais pas trop l'intérêt, à part augmenter de salaire. Mais j'étais bien où j'étais [rires]. » (Joannie, 35 ans)

Un plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, récemment « *lâchée par un groupe américain* » et rachetée par le président « *avec son propre argent* », est annoncé en janvier 2021 après « *un an de bruits de couloir* ». De par sa position de déléguée du personnel dans une agence, Joannie décrit six mois « *mouvementés* ». Si la crise est présentée comme « *le déclencheur* » du PSE par la direction,

Joannie argue « *une bonne excuse* » pour masquer une mauvaise anticipation de pertes de clients dans les années précédentes ; tout en estimant que ce plan est « *compréhensible* » pour l'actionnaire : « *on aurait été à sa place, on aurait tous fait pareil* ». Elle fera un dossier pour un départ volontaire et quittera l'entreprise en août 2021.

« *Ça faisait déjà plus d'un an que je savais que ce n'était pas bon non plus, que ça sentait mauvais. Et que je me posais quand même la question de ce que je voulais faire.* » (Joannie, 35 ans)

Adrien : « Ma cheffe m'a clairement dit "Je ne compte plus sur toi" »

Adrien (31 ans), chef de projet marketing, recruté en janvier 2019 pour un CDD de 9 mois renouvelable suite à une création de poste, reçoit très rapidement une promesse orale d'embauche en CDI : « *au bout de trois mois en fait, mon chef m'a dit de toute façon, on est obligé de faire le renouvellement de CDD et cetera, mais il y aura un CDI quoi qu'il en soit* ». Cet emploi est le premier dans lequel il s'épanouit pleinement depuis la fin de ses études en Master et se projette à long terme : « *je me suis éclaté, j'ai adoré l'entreprise, j'ai adoré le travail !* ». Il avait en effet mis fin précédemment à deux emplois en CDI qui ne correspondaient pas à son niveau de compétences et dans lesquels il s'« *ennuyait* » : « *même un bac + 2 ne méritait pas de faire ce travail-là* ». Il apprend fin mars 2020 qu'il devra finalement quitter l'entreprise à l'issue de son contrat, en raison de la crise sanitaire. Au-delà d'un « *énorme coup sur la tête* », il s'agit pour lui d'une « *raison fumeuse* » puisqu'une « *autre personne* » a obtenu « *le CDI à [sa] place* ».

« *Au mois de juillet, mon contrat se terminait. On a été confinés au mois de mars... donc dès fin mars en fait, ma cheffe m'a clairement dit « je ne compte plus sur toi [...] L'excuse qu'on m'a donnée, c'était ça. C'était « à cause de la crise, il n'y a pas de recrutement.* » (Adrien, 31 ans)

Stéphanie : « On m'a tenue à distance »

Le dernier cas est celui de Stéphanie, en CDI en tant que directrice scientifique en charge de la communication et des partenariats scientifiques dans une entreprise de biotechnologies. Docteure en cancérologie, elle a connu un parcours compliqué dans le milieu de la recherche médicale - elle évoque les difficultés d'insertion, les contrats précaires mais aussi un milieu misogyne et concurrentiel – avant cet emploi. Très investie dans l'entreprise dès sa création, elle s'attend à reprendre la direction.

« *Dès janvier 2019, on a rencontré un cabinet d'avocats pour rentrer au capital, avec la directrice de la R&D [...] En juillet 2019, le fondateur m'a fait rencontrer le centre des jeunes dirigeants pour préparer sa succession, parce qu'il ne voyait que moi pour prendre sa suite, quand lui prendrait la retraite. Donc voilà, tout allait très très bien.* » (Stéphanie, 38 ans)

Elle ne vit pas dans la ville où se situe physiquement l'entreprise (à près de 200 km), elle gère les partenariats et l'organisation d'événements dans son secteur, télétravaille et se rend régulièrement sur place « *parce que c'est important de garder le lien* ». Alors que « *ça a toujours très bien fonctionné* », les relations professionnelles se dégradent avec l'arrivée d'un collaborateur qui, d'après elle, cherche à l'évincer de la succession à la direction de l'entreprise. Dans le contexte des restrictions sanitaires, elle se dit « *coupée de l'équipe* ». Isolée, « *chargée de travail* », « *pressurisée* », proche de « *sombrer en burn-out* », Stéphanie doit en faire « *toujours plus* ». Les restrictions de déplacement sont, d'après elle, prétextes à souligner l'incompatibilité de sa localisation géographique avec son travail. Elle est finalement licenciée en juillet 2021.

« *Je n'ai plus revu l'équipe depuis fin octobre [2020] [...] Parce qu'en janvier [2021], j'ai proposé au dirigeant de venir sur place [...] il m'a répondu qu'il n'y était pas favorable. Donc on ne voulait vraiment*

plus de moi sur place [...] on m'a tenue à distance. Non non, il faut vraiment que ce soit justifié, ton déplacement... le prétexte [...] j'avais interdiction de me déplacer, en fait. [...] Les réunions à distance, ça ne fait pas tout [...] Et avec le confinement, plus d'événements physiques, tout s'est fait en digital, donc... [...] pourquoi est-ce qu'elle va être à [Ville B] alors qu'on est tous à [Ville A] ? ». J'ai eu le prétexte que je coûtai trop cher à la boîte... [...] J'ai reçu un courrier recommandé, où on me proposait de modifier mon poste. Le périmètre était réduit à peau de chagrin. Plus une diminution de salaire. Et soit j'acceptais, soit j'étais licenciée. Pour motif économique. Mais maintenant, ils vont devoir expliquer ça aux Prud'hommes. » (Stéphanie, 38 ans)

Une crise qui génère une baisse d'activité et de revenus, pensée comme irréversible

La crise a également un impact sur l'activité et les revenus pour des personnes indépendantes ou ayant un contrat de travail spécifique. C'est le cas d'Elodie et de Solenne qui exercent toutes deux dans des secteurs d'activités qui vont subir immédiatement les conséquences de la crise. Ces enquêtées vont poursuivre en partie leur travail mais nous verrons ensuite qu'elles chercheront à en exercer un autre en parallèle.

Elodie : « On fonctionne au quart ou au tiers d'il y a 3-4 ans »

Depuis début 2019, Elodie (34 ans) tient une boutique aux puces dans laquelle elle vend, entre autres, des vêtements qu'elle customise. Il s'agit pour elle d'une première reconversion. Diplômée dans le design, elle rencontre un monde du travail en décalage avec ses études. Les projets qu'on lui confie sont peu intéressants et l'exercice du métier, qui se fait le plus souvent en free-lance, ne lui convient pas. Faute de contrats, elle est contrainte après quelques années de prendre un « poste alimentaire » de vendeuse dans une mercerie : « *c'était pour tenir le temps de trouver le poste en design et je finis par y rester deux ans* ». En parallèle, elle travaille aux puces le week-end, expérience qui la conduit au projet d'ouvrir sa propre boutique : « *c'est quelque chose qui me travaille le dernier trimestre 2018. Et pareil, il y a aussi une lassitude, c'est un job alimentaire [...] je décide de me lancer aux puces. Je me dis que c'est peut-être viable...* ». Elle s'épanouit complètement dans cette nouvelle activité et s'en sort financièrement :

« C'est excitant ! On monte un nouveau projet [...] et surtout c'est un projet perso. Pour le coup, je vais être... à mon compte, quoi. En plus, à cinq minutes à pieds de là où j'habite... [...] 2019, c'est plutôt bon, ça s'installe [...] Le côté vêtement, ça marche très bien parce qu'ici, c'est une ressource inépuisable. » (Elodie, 34 ans)

Elodie n'est pas inquiète au début de la crise sanitaire : « *je me dis que de toute façon, c'est valable pour tout le monde... puis moi, peut-être que ça peut me permettre de mûrir le projet, de transformer le truc, de voir ce qui marche, ce qui ne marche pas, de voir si je vends en ligne ou pas... enfin voilà, il y a de l'expérimentation, on fait avec* ». Mais au fil des mois, l'activité ne reprend pas, la fréquentation reste très faible et l'absence de touristes étrangers est déplorée. La vente sur internet est moins rentable et ne permet pas des revenus suffisants. Elle se voit dans l'obligation de fermer définitivement sa boutique en avril 2021 tout en conservant son statut d'auto-entrepreneure pour la vente en ligne :

« Le gros problème, c'est que les loyers [des boutiques] ne baissent pas, alors qu'on a une fréquentation, vraiment, qui n'a jamais été aussi basse [...] S'il n'y a plus de trafic, je ne vais pas payer un loyer... et pareil, on ne sait pas encore quand ça va reprendre [...] Voilà, c'est une lassitude, ça fait un an et demi qu'on se traîne un confinement, je suis coincée toute seule chez moi, j'ai plus de contacts avec les clients, plus de contacts avec les réseaux, c'est un certain isolement... Travailler aux puces, pendant ces mois-

là, il fait entre 0°C et 5°C, on est dehors toute la journée à attendre le client, pour qu'il n'y ait personne... [...] on ne se fait pas d'illusions. » (Elodie, 34 ans)

Solenne : « Tout s'est arrêté net, je n'avais plus rien »

Après la soutenance de sa thèse en sciences du langage, Solenne (43 ans) a mis « *deux ans à trouver son métier* » après une recherche d'emploi compliquée, mais qui lui permet de s'occuper de sa fille. Elle est alors devenue enseignante conférencière. En contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), elle travaille depuis 2013 pour une agence spécialisée dans la communication pédagogique en tant que « *prestataire de services* ». Solenne évoque un métier dans lequel elle trouve beaucoup d'intérêt, valorise la « *transmission* » et son « *adaptation* » au public : « *le matin, je pouvais être avec des CP, puis l'après-midi, avec des chercheurs, des ingénieurs* ». Rémunérée à la mission, elle augmente progressivement son volume d'activité, sa fille grandissant « *pour [s]'occuper et avoir un meilleur salaire* ». Ce mode de fonctionnement lui convient parfaitement.

« J'avais cette possibilité de m'organiser comme je voulais. Donc ça, pour moi, c'était intéressant parce qu'ayant un enfant, ça me permettait de pouvoir beaucoup mieux gérer que si ça avait été du 9h-18h tous les jours. Ça m'a permis par la suite, quand je voulais avoir plus d'activité, de négocier et que mon activité augmente [...] Je suis payée à la mission, donc quand je n'ai pas de mission, je n'ai pas de salaire [...] [C'est un modèle] qui m'a convenu pendant longtemps. » (Solenne, 43 ans)

Le premier confinement interrompt son activité. Elle « *passé d'un rythme dense à zéro* », jusqu'en septembre 2020. Solenne décrit cette « *chute assez brutale* », la « *surprise* » et le fait de « *n'avoir plus rien* » (en volume). Elle détaille une activité qui n'a pas repris complètement par la suite, en raison des consignes sanitaires en vigueur, dans les écoles et les entreprises, qui limitent ce type d'intervention.

« Ma boîte a réussi à négocier avec l'État, donc on avait 80 % de notre salaire [pendant le premier confinement]. Mais en termes d'activité... voilà [...] Et ça n'a pas franchement repris, quoi [...] Les établissements me disaient « on ne peut pas vous faire venir » [rires]... ou alors... c'était avec des contraintes très, très importantes [...] Là, honnêtement, aujourd'hui... novembre 2021... je ne vois pas d'ouvertures, quoi. » (Solenne, 43 ans)

Une crise qui amène une douloureuse dégradation des conditions de travail

La crise a également entraîné des conséquences importantes sur les conditions de travail. Jonathan et Mélanie, qui intervenaient dans des domaines liés au social et la santé, racontent ainsi de quelle manière leur quotidien, professionnel et personnel, s'est dégradé depuis le premier confinement.

Jonathan : « J'étais le punching-ball de tous les gens »

Jonathan (31 ans) est chargé de secteur chez un bailleur social depuis plus de sept ans, en CDI. Serrurier métallier de formation, il était resté huit ans dans la même entreprise, d'abord en alternance (en BEP et Bac pro) puis en CDI. Celle-ci a rencontré des difficultés financières. Jonathan anticipe alors la cessation d'activité en recherchant, sans succès, un nouvel emploi dans son métier. Il est finalement embauché chez un bailleur social, sur un poste de technicien de maintenance. Six mois plus tard, il est promu chargé de secteur.

« C'est tout ce qui est la gestion technique et administrative des locataires des logements. J'étais le lien direct avec les locataires, en fait [...] Je gérais tout ce qui étaient assurances, requêtes, réclamations locatives. Tout ce qui était travaux de réhabilitation, constructions neuves, livraison de constructions neuves, travaux de rafraîchissement dans les appartements inoccupés, travaux dans les logements

occupés aussi [...] J'ai beaucoup travaillé avec le CCAS, avec C., c'est une association, avec la Mission locale aussi. Voilà, j'étais vraiment en relation... le but, c'était de faire vivre mes locataires, avoir une bonne ambiance de vie sur leurs quartiers, et d'essayer de promouvoir aussi mes secteurs, parce que ça reste des secteurs difficiles. Donc voilà, le but, c'était de rendre attractif. » (Jonathan, 31 ans)

Cet emploi lui convient parfaitement. Outre la richesse des activités et la forte autonomie dont il dispose, il lui apporte aussi une reconnaissance de ses compétences : *« ça me plaisait [...] ça demandait minimum un BTS professions immobilières, donc oui, effectivement, c'était une opportunité inespérée pour moi »*. Il exerce alors *« un métier très complet »* avec *« un rythme de vie qui [lui] convenait très bien »*. Même s'il considère que la rémunération n'est pas suffisamment à la hauteur du poste, ceci est compensé par l'organisation du travail qui lui laisse notamment de la disponibilité pour son activité de pompier volontaire.

« J'ai fini à 1800 euros nets par mois. Ce n'était pas énorme pour le travail qu'on faisait, mais bon... j'avais des avantages, je travaillais du lundi au jeudi (...) donc ça me permettait de concilier le vendredi pour les pompiers, donc je faisais des astreintes supplémentaires le vendredi. J'avais un rythme de vie, comme ça, qui me convenait très bien. » (Jonathan, 31 ans)

Avec la crise sanitaire, ses conditions de travail se dégradent durement. Son *« métier de terrain »* s'exerce tout d'abord en télétravail. Ensuite, de retour dans son secteur, il explique que les relations avec les locataires se détériorent et qu'il se heurte depuis à de l'agressivité.

« Depuis ce premier confinement, ce qui est devenu difficile, c'est les locataires, quoi. Voilà, il y en a qui restaient enfermés, qui n'avaient pas de visites. Puis la situation rendait les gens un peu aigris et tout. Et effectivement, après, la partie gestion locative devenait difficile [...] Donc ouais, à ce moment-là, c'est devenu difficile [...] À partir de là, deuxième confinement, troisième confinement, ça devenait de pire en pire, quoi. Pourtant [...] la qualité de service était toujours au rendez-vous on va dire, même pendant cette période-là [...] Mais bon voilà, du coup, ça m'a rendu la vie un peu plus difficile. » (Jonathan, 31 ans)

Jonathan pointe un autre élément de contexte : l'organisation du travail imposée par son employeur. Il décrit un *« changement de politique »* de l'entreprise. Le rythme de travail s'intensifie et les horaires s'élargissent : *« je travaillais sur le terrain, le soir je rentrais, je me mettais à mon ordi, de 18h jusqu'à 20h »*. Les relations avec la hiérarchie se tendent également.

« On se retrouvait à faire énormément de travail pour essayer de rattraper un peu les départs et... enfin, les emménagements, et tout ça, des gens, qui n'ont pas été faits pendant le confinement. Voilà. Et en fait, c'est un rythme qu'ils [l'entreprise] ont apprécié. Parce qu'au départ, ce n'était pas forcément très grave, c'était l'histoire d'un mois. Mais après, dès qu'on a commencé à tous un peu lever le pied, que tout était plus ou moins rentré dans l'ordre, eux voulaient qu'on conserve ce même rythme au même salaire, avec moins de moyens, et voilà, quoi. Ils y ont goûté [Rires] ! » (Jonathan, 31 ans)

Cette situation *« pesante »* va ainsi au fil du temps avoir des effets sur son humeur et sa vie de couple : *« on accumule, on accumule, et le soir, on rentre, on est un peu aigri, on ne peut pas entamer la discussion ou alors, on s'énerve rapidement »*.

Mélanie : « On a travaillé presque sept jours sur sept »

Mélanie (30 ans) témoigne également du bouleversement entraîné par la crise sur l'exercice de son métier. Monitrice-éducatrice, elle se décrit comme particulièrement impliquée dans son travail. Elle évoque des orientations professionnelles liées à son histoire personnelle – une enfance et adolescence

difficiles – et la recherche d'un métier « réparateur ». Après un BEP sanitaire et social et une formation d'aide médico-psychologique, elle souhaite travailler auprès de personnes handicapées. Elle découvre un milieu professionnel qu'elle juge éprouvant, notamment au regard du manque de moyens et de la violence présente dans ces institutions. Suite à une démission, elle envisage de changer de métier. Elle est finalement embauchée dans un institut médico-psychologique pour remplacer un moniteur-éducateur. Cette expérience, « un travail génial », l'invite à reconsidérer son métier d'aide médico-psychologique présentée comme « non valorisant et valorisé ». Sa rencontre avec un professionnel « change la donne ». Elle suit, sur ses conseils, la formation de moniteur éducateur pendant deux années, qui lui permet de prendre du recul et de redonner du sens à son activité.

« On n'est plus dans les soins, en fait [...] On réfléchit à des projets, par rapport aux personnes qu'on accompagne [...] J'étais vraiment là pour me former, pour apprendre les codes aussi. Ils nous ont complètement déconstruits [...] « le social c'est de la merde aujourd'hui, vraiment. Mais c'est vous, futurs professionnels, qui allez pouvoir changer les choses ! » ... Mais j'attendais que ça, en fait ! [...] [qu'on] me donn[e] les clés, en fait, pour pouvoir me battre. » (Mélanie, 30 ans)

Avant le début de la crise, elle occupe un poste en CDI qui correspond à ses attentes, dans un foyer d'accueil médicalisé pour personnes cérébro-lésées. Elle est investie dans plusieurs projets et témoigne positivement d'une bonne relation avec sa hiérarchie, d'une reconnaissance de son travail, de la diversité des tâches et de son autonomie.

Le confinement de mars 2020 va transformer profondément ces conditions de travail car « tout s'est arrêté du jour au lendemain ». Elle évoque d'abord la peur des personnels, des résidents et de leur famille ; ensuite l'augmentation du rythme du travail, avec la prise en charge d'une multitude de tâches afin de pallier les absences de ses collègues ; enfin une vie personnelle dégradée.

« Je pense que tout le monde a fait ce qu'il pouvait à ce moment-là. [...] Un directeur qui a comme responsabilité une quarantaine de résidents qui risquent de mourir à tout moment... et des professionnels ingérables, et qui ont le COVID aussi, et qui se sont arrêtés, et... les écoles étaient fermées, certains ont dû garder leurs enfants chez eux, d'autres ont dû trouver des hôtels près du foyer pour pouvoir continuer à exercer dans le foyer. Enfin, ça a été très compliqué. Et nous, on s'est retrouvés... enfin moi, en tant que moniteur-éducateur, je me suis retrouvée à arriver le matin à sept heures et ne pas savoir à quelle heure je rentrais chez moi [...] Et avec toutes les peurs des... les peurs des résidents... [...] puis on a des parents qui ont tellement peur qu'ils t'appellent en criant, en disant « ce n'est pas normal ! », des résidents qui pètent des plombs, enfin voilà... ça crée un joyeux bordel. » (Mélanie, 30 ans)

La situation ne s'améliore pas à l'issue du premier confinement : « c'était n'importe quoi ». Au contraire, elle se dégrade davantage au fil des mois : Mélanie évoque la fatigue accumulée, regrette l'annulation des séances d'analyse des pratiques professionnelles qui ne permettent plus aux intervenants de prendre du recul sur leurs actions et rôles, pointe les tensions entre collègues, les démissions et les erreurs commises.

« En fait, ça s'empire finalement. Parce que les soignants sont fatigués. La hiérarchie est fatiguée. Nous, on est au bout... enfin moi, j'étais au bout. Je sais que physiquement, j'avais perdu du poids... parce qu'en fait, là pour le coup, en tout cas pour ma part, je pensais plus à moi finalement... parce que je savais que les résidents avaient besoin de nous [...] Des personnes ont démissionné... [...] et puis [...] la peur de la maladie, la peur de mourir, donc... les personnes allaient très bien mais ne venaient pas, donc du coup, il y avait beaucoup de rancœur de certains soignants [...] c'était compliqué. Et surtout cette pression entre nous, entre soignants, qui se ressentait... et les résidents... parce qu'en plus, certains avaient des troubles du comportement qui s'intensifiaient. » (Mélanie, 30 ans)

A l'intensification du travail et ses conséquences (« *j'étais à bout* ») s'ajoute une perte de sens de son travail. Ayant jusqu'ici mené à bien un parcours professionnel avec une mobilité ascendante lui permettant de ne plus faire de soins dans sa pratique professionnelle, elle vit péniblement le fait « *de distribuer des médicaments* » ou « *faire des toilettes de personnes alitées* ». Revendiquant sa formation et ses compétences de monitrice-éducatrice, ce déclassement de ses tâches est une épreuve difficile : « *je me suis vue faire des actes infirmiers* ».

3.1.2 Une réorientation vécue comme inévitable et frustrante

Les récits précédents révèlent à quel point la survenue de la pandémie a des conséquences brutales sur les situations professionnelles. La décision de réorientation est le plus souvent prise après un temps de latence de quelques mois. Cette période correspond, en fonction des situations individuelles, à des recherches d'emploi infructueuses, à un espoir que la situation s'améliore ou que l'activité reprenne. Le choix devient ensuite inéluctable. Face à la non-reconduction de certains contrats et à l'incertitude, Solenne diagnostique ainsi que son activité ne « *va pas revenir comme avant* ». Dès fin 2020, elle établit qu'elle « *ne peut plus rester comme ça* ».

Lorsque ce sont les conditions de travail qui ont été transformées dans le contexte de crise, la décision intervient dès lors que les conséquences sur la santé et la vie personnelle ne deviennent plus gérables. Pour Jonathan, la prise de conscience de la détérioration de ses relations avec sa conjointe constitue un « *déclic* » qui le pousse à entamer une réflexion pour changer d'emploi.

« J'avais plus d'horaires... entre les locataires qui braillaient la journée, et puis le travail, voilà... et les réflexions sans arrêt... [...] Et du coup, voilà, tout ça a fait un ensemble qui m'a décidé à chercher ou me réorienter dans autre chose [...] On se pose des questions et on se rend compte qu'effectivement, il faut rapidement un changement pour pouvoir redevenir une personne normale, agréable à vivre, voilà. »
(Jonathan, 31 ans)

Pour Mélanie, c'est son état de santé qui l'alerte : « *moi qui fais du psoriasis par exemple, j'en avais sur 80 % de mon corps* ». Le maintien dans le temps de la pandémie (« *je me suis rendu compte que ça allait perdurer dans le temps* ») achève de la convaincre d'un besoin de changement alors que « *le Covid prend tellement de place dans les activités* » : « *physiquement je n'allais pas tenir* ». Dès lors, elle prend la décision, comme d'autres collègues du foyer d'accueil, de quitter son poste :

« En tout cas, ma vie privée et professionnelle... aujourd'hui, je suis en train de construire ma maison... voilà à un moment donné, je me suis dit je vais penser à moi, je vais partir. » (Mélanie, 30 ans)

Tous deux témoignent d'une nécessaire coupure avec le milieu professionnel générateur de souffrances. Plus encore, la défiance se propage au-delà de la situation de travail localisée et de l'employeur concerné : elle atteint le secteur. Ainsi, la dégradation des conditions de travail a eu des effets plus forts qu'un « simple » désenchantement de l'emploi occupé : le métier est remis en cause. Jonathan a eu des propositions d'embauche d'autres bailleurs (« *pour faire la même chose* ») lesquelles ont été refusées : « *en toute franchise, j'ai fait une croix sur le social* ». Si Mélanie déclare qu'elle aime « *être avec les personnes en situation de handicap* », elle a néanmoins conclu à ce stade qu'elle avait besoin de faire autre chose, même si cette décision est frustrante pour elle en raison de l'abandon des projets amorcés dans son établissement :

« Parce que j'aime ce que je fais, j'aime être avec les personnes en situation de handicap... les collègues aussi, parce que j'avais un groupe de collègues, on travaillait super bien ensemble [...] j'avais tellement de projets en place ! J'avais des projets qui étaient mis en place, et qui allaient voir le jour, quoi. Et ça a été très frustrant de pas les mettre en place. » (Mélanie, 30 ans)

Pour d'autres, la décision de la réorientation intervient après une période difficile à vivre (notamment sur le plan psychologique), lorsque la situation s'apaise et qu'ils se retrouvent à nouveau en capacité d'agir. Adrien met par exemple quelques temps à se remettre après la fin de son contrat.

« En fait, ça m'avait tellement mis un coup sur la tête que pendant plusieurs mois, je n'ai même pas réussi à modifier mon CV ou à me lancer vraiment dans une recherche. Et puis je savais, en plus, le peu de fois où j'allais sur les sites d'emploi... il n'y avait rien, mais rien du tout dans mon domaine. » (Adrien, 31 ans)

Elodie vit également très mal la fermeture de sa boutique, qu'elle considère comme un échec personnel. Elle tente de faire le deuil de ce projet dans lequel elle s'est beaucoup investie :

« C'était dur. Enfin moi, j'ai... ce n'était pas un burn-out, mais psychologiquement, ce n'était pas terrible. Je suis allée aux urgences psychiatriques à [Ville X], chez mes parents [...] c'était un échec. Enfin... puis pareil, c'était un rêve, enfin, c'était un projet perso... j'avais envie que ma boutique fonctionne et que moi, j'arrive à faire fonctionner un système qui me nourrisse moi. Même à ma petite échelle. Mais... j'avais envie que ça fonctionne et j'avais projeté... enfin voilà, je me voyais bien développer le truc, et cetera [...] Et puis intellectuellement aussi, c'était une défaite de me dire que je n'ai pas trouvé de solution, c'était très frustrant [...] c'est mon bébé. Je veux dire, je n'ai pas fait d'enfants, mais cette boutique, c'était une gestation, un gosse... voilà. » (Elodie, 34 ans)

3.1.3 Des processus de repositionnement stratégique via des réorientations plus ou moins radicales et élaborées

Le processus de réorientation observé pour l'ensemble de ces trajectoires correspond à un repositionnement stratégique. En effet, comme nous l'avons observé plus haut, ce sont des ruptures professionnelles subies et des conditions de travail devenues éprouvantes qui sont à l'origine de la réorientation. L'objectif premier est alors de retrouver une position satisfaisante sur le marché du travail, même si d'autres attentes peuvent y être associées. Or, reconstruire un avenir professionnel est un processus qui demande du temps, de la réflexion. Face à des événements perçus comme subis et incontrôlables, la préparation à la rupture est faible et les incertitudes sont importantes, particulièrement dans ce contexte inédit.

Les réorientations vont ainsi être appréhendées différemment selon les circonstances de la rupture professionnelle, les situations individuelles (les ressources financières, l'urgence à retrouver un emploi, les soutiens dont on a disposé etc.), et selon la manière dont les individus vivent ce tournant de leur parcours, en lien avec leur histoire passée et leur capacité à se projeter dans un autre domaine professionnel. Cela se traduit par des réorientations qui prennent des formes très diverses : un développement de compétences complémentaires dans son métier d'origine, une réorientation dans un métier permettant de garder un lien avec son domaine d'activité précédent, une reconversion dans un nouveau métier en lien avec ses aspirations, un changement de métier pour parer à l'urgence et espéré transitoire.

Une réorientation à la marge : vouloir augmenter son employabilité dans son métier d'origine

Adrien : « En fait, ce n'est pas tant que ça une reconversion, c'est plus une spécialisation »

Après le non-renouvellement de son CDD, Adrien entreprend de se former dans le but d'acquérir des compétences complémentaires, espérant développer son employabilité dans le marketing, son domaine d'activité. Il rapporte l'échec de sa recherche d'un nouvel emploi, de manière distante fin 2020 et « active » début 2021. Il n'envisage pas, pour l'heure, de changer de métier, il a en effet réalisé l'ensemble de son parcours d'études (master « Management des projets marketing ») et professionnel dans le marketing opérationnel. Il décrit néanmoins un secteur directement touché par la crise : « je sais que les premiers services qui ont fermé à la suite du confinement et du COVID, c'est les services marketing » et des postes dans ce domaine « qui ne courent pas les rues ». Ses difficultés sont accentuées par une recherche sur une zone géographique plus ou moins limitée et en écartant certains types d'employeurs : « j'ai pas du tout le profil agence ou le profil start-up ».

Adrien va alors à deux reprises s'engager dans des formations pour augmenter son employabilité. Il utilise d'abord son CPF pour suivre une formation en anglais durant deux mois en ligne :

« Je me suis rendu compte que... même si je le savais déjà mais... en fait, dans mon domaine, il y a très peu, voire quasiment pas de poste franco-français, et qu'ils demandent beaucoup la maîtrise de l'anglais. Ce qui n'est pas trop mon cas. Et donc du coup, j'en ai profité [...] j'ai fait une formation en anglais à distance, à l'aide de mon CPF. Mais elle n'a pas du tout porté ses fruits [...] donc ça n'a pas donné grand-chose. » (Adrien, 31 ans)

Il choisit ensuite de se « spécialiser » dans le marketing digital. Il repère en effet que cette compétence est particulièrement attendue sur le marché du travail :

« Je suis en marketing opérationnel, et quand je regardais les offres d'emploi, il y avait... sur dix offres de marketing, il y en a neuf qui sont axées digital. Et donc du coup, c'est à partir de ce moment-là que je me suis dit pourquoi pas me lancer dans une formation de marketing digital, sachant que j'ai déjà toutes les bases du marketing ? » (Adrien, 31 ans)

Il s'inscrit dans un premier temps dans un master en alternance mais ne trouve pas d'entreprise pouvant l'accueillir et finit par redouter de « revenir sur les bancs de l'école ». A la rentrée 2021, il « tombe » alors par hasard sur « une pub » sur Facebook pour des formations financées par la Région et Pôle emploi. Il identifie une formation, en ligne, sur le marketing digital. C'est ainsi qu'il débute un Bachelor en marketing digital (lui qui possédait déjà un master), dans des conditions qui lui conviennent : il vit chez ses parents, la formation – entièrement financée par la région - se déroule à distance, ce qui lui permet de s'organiser comme il le souhaite

« C'est une formation qui dure... 530 heures. Donc elle se termine en novembre 2022, avec un oral, enfin... je sais qu'il y a des dossiers à remettre [...] Et on n'est pas laissés seuls dans la nature, il y a un gros suivi, il y a plein de podcasts qu'on peut suivre régulièrement, tous les jours. Il y a une plate-forme, un mur où on peut communiquer avec d'autres personnes qui font la même formation et cetera, donc c'est très sympa. Pour le moment, je m'y retrouve [...] Sur le contenu pour l'instant, je suis dans la partie théorie, avec 90 %, voire 95 % de choses que j'ai déjà vues. Vu que c'est... c'est un Bachelor chef de projet marketing digital... en fait, il n'y a que le digital qui est en plus pour moi. » (Adrien, 31 ans)

Adrien : « Ça me permet, et de me former, et de continuer à chercher du travail à côté »

Au moment de l'enquête, Adrien démarre un projet qui le motive. Il souhaite acquérir des connaissances précises (logiciels, site web, campagne de mailing, référencement, etc.) pour « [se] donner un taux d'employabilité supérieur à ce qu'[il a] déjà ». S'il met en avant l'intérêt de sa démarche pour, selon lui, mieux répondre aux demandes du marché du travail, il signale tout de même que cette formation correspond à un « *quelque chose qui [lui] a toujours plu* » : « *j'ai toujours eu une attirance pour ça, et du coup, là, c'est vraiment le moment idéal pour me lancer là-dedans* ».

Surtout, Adrien apprécie le fait que la formation soit en ligne. En effet, cette modalité lui permet de continuer à chercher un emploi et, mieux encore, de mettre « *tout de suite sur [son] CV : je suis une formation dans le digital, j'apprends* ». Dans l'hypothèse d'un recrutement futur, il envisage ainsi de poursuivre la formation.

« C'est assez lourd mais du coup, ce que je fais, c'est... le matin en gros, de 9h à 12-13h, je me mets à fond dans la formation. Sachant qu'une leçon, comme ils appellent ça, c'est entre une demi-heure et une heure. Après, si c'est des choses que j'ai déjà vues, j'y passe un peu moins de temps. Puis après du coup, mon après-midi est axé sur la recherche d'emploi. » (Adrien, 31 ans)

Adrien se définit comme une personne qui a du « *mal à [se] projeter dans l'avenir* », « *à faire des plans* », qui vit « *au jour le jour* ». Au travail, il « *préfère les ambiances familiales où personne n'est là pour battre l'autre, pas de dents qui rayent le parquet* », il ne se considère « *pas assez requin* » pour certains environnements professionnels. Il espère aujourd'hui pouvoir trouver rapidement un emploi : « *dans l'idéal, ce serait un poste de chef de projet marketing digital, dans l'année à venir* » tout en ajoutant une nuance : « *mais pas trop de responsabilités non plus* ». Dans sa recherche d'emploi et face à un marché du travail qu'il juge « *compliqué* », il regrette « *quelques périodes de blanc sur son CV* », la non maîtrise de l'anglais et son manque de « *réalisations chiffrées et de retombées mesurables* » dans ses expériences passées.

« Non seulement il y a les services qui ont fermé, mais en plus de ça, c'est un secteur très bouché, où il y a beaucoup plus d'offres que de demandes. Donc... par exemple, sur un poste, on peut être 500 à postuler [...] ils cherchent des jeunes, la plupart du temps, avec un niveau d'expérience de plus de 15 ans, avec... j'exagère, mais... avec une parfaite maîtrise de tous les outils, de tous les logiciels, même les plus incongrus. D'une parfaite maîtrise de l'anglais, tout en ayant l'esprit commercial... en fait, j'ai l'impression que dans mon domaine, ils cherchent des robots [rires]. » (Adrien, 31 ans)

Se réorienter en partie : changer de métier en restant dans son domaine d'activité

Un changement de métier s'avère nécessaire pour Solenne et Mélanie. Pour l'enseignante-conférencière, il s'agit de compenser sa baisse d'activité. Pour la monitrice-éducatrice, l'enjeu est de tourner la page d'une expérience professionnelle devenue douloureuse. Toutes deux souhaitent néanmoins conserver un lien avec leur métier précédent qui répondait, avant la crise, à leurs aspirations professionnelles.

Solenne : « Ce n'est pas une reconversion, c'est une extension de compétences »

Solenne définit son projet de réorientation à la suite d'une annonce proposant des formations sur des métiers dits en tension. Elle s'arrête sur l'intitulé « *d'ingénieure pédagogique* » puisqu'il lui permet de garder un lien avec son métier d'enseignante-conférencière : « *finalement, le métier d'ingénieur pédagogique, c'est ce qu'il se passe avant ce que moi, je fais* ». Elle a par ailleurs une certaine

connaissance de ce métier, exercé en freelance par une collègue : elle avait été précédemment « interpellée » par la présentation de ce métier.

« Novembre 2020, je reçois un mail de [Pôle emploi] qui dit « nous avons un partenariat avec un centre de formation en ligne, pour former des demandeurs d'emploi à des métiers en tension ». Et donc, ils énumèrent pas mal de métiers [...] et il y a un métier qui me fait tilt [...] c'est le métier d'ingénieur pédagogique. Donc ce n'est pas tout-à-fait une reconversion professionnelle puisque moi, la pédagogie, c'est quelque chose que je fais depuis des années. » (Solenne, 43 ans)

En février 2021, Solenne commence cette formation qui se réalise à distance, sur une durée de sept mois, avec un financement de Pôle Emploi. Elle reste en emploi, la faible activité au sein de l'entreprise le lui permettant. Le contexte lui semble ainsi propice au changement : « là, l'opportunité était trop belle pour la laisser passer ». Elle pointe le fait que la situation de son mari (cadre dans le secteur bancaire) et l'âge de sa fille (15 ans) ont été des éléments facilitateurs pour ce projet.

Au moment de l'enquête, Solenne a achevé depuis peu la formation « qui s'est très bien passée », mais qui lui a demandé, au final, un travail important : « je ne pensais pas que ça allait être aussi prenant. Parce que je me suis dit « ça va, avec le bagage que j'ai, la pédagogie, c'est bon »... bah non! Pas du tout ! ». Elle a également été accompagnée dans le cadre d'un « coaching » à la recherche d'emploi lui permettant de « mettre à jour [son] CV » et « d'y voir un peu plus clair sur la filière également ». Elle a proposé ses services à son employeur actuel, qui ne s'est pas montré intéressé : « je pense qu'une page est tournée, je pense que j'ai fait mon temps dans cette entreprise ».

Solenne : « Maintenant, reste plus qu'à trouver »

Solenne conserve actuellement son activité d'enseignante-conférencière et effectue un volume d'environ dix heures par semaine. Parallèlement, elle est « en phase active de recherche en tant qu'ingénieure pédagogique ». Elle souhaite être salariée, ne se sentant pas prête à travailler à son compte : « j'aimerais faire mes armes avant, dans une entreprise ». Elle candidate sur des postes en CDI mais aussi en CDD. Elle estime que cela « peut être bien pour [se] faire la main [...] avoir un peu plus d'expériences » mais redoute le décalage entre le parcours professionnel qu'elle valorise (« plus de vingt ans d'expérience dans la pédagogie [...] à partir du moment où j'ai commencé à donner des cours [de soutien à des scolaires] après le bac ») et les profils recherchés par les entreprises : « je me dis, une entreprise qui va recruter pour un CDD de douze mois s'attend peut-être à avoir un junior, avec pas, ou peu d'expérience ». Dans sa recherche d'emploi, elle met tout de même en avant son expérience professionnelle en tant qu'enseignante.

« Je considère que c'est un atout parce que dans les annonces, souvent, on voit « l'expérience dans l'animation de formation serait un plus »... donc c'est vrai que ça, c'est un plus chez moi, quoi. Parce que là pour le coup, je suis senior... avec neuf ans d'expérience. Donc je mise là-dessus. » (Solenne, 43 ans)

Si elle loue l'intérêt pour certaines « boîtes » qui permettent une « souplesse » et « flexibilité » des horaires (« notamment les start-ups »), elle se méfie tout de même d'un monde du travail qui peut parfois impliquer une « grosse pressurisation » : « je n'ai pas envie, non plus, de finir en burn-out... donc voilà, c'est vraiment un équilibre à trouver ».

Dans son récit, elle oscille entre optimiste et découragement. D'un côté, elle considère que la crise a eu pour conséquence le développement des formations à distance et a engendré un besoin accru en ingénierie pédagogique.

« On se rend compte aussi que pendant la crise, il y a eu un réel besoin d'avoir des formations digitalisées. Et que ça montre vraiment le besoin [...] c'est pour ça qu'il y a autant d'offres [...] les plus grands spécialistes [...] disent que ce n'est pas la première pandémie, et que ce ne sera pas la dernière, et donc... on essaie de voir un peu plus loin [...] Je pense qu'on a une carte à jouer en tant qu'expert de l'organisation de formations. » (Solenne, 43 ans)

D'un autre côté, Solenne constate que sur une trentaine de candidatures envoyées, elle n'a pour l'instant reçu aucune réponse positive : « pour le moral c'est moyen ». Elle tente de se créer un réseau dans l'ingénierie pédagogique via LinkedIn et prévoit de recontacter les entreprises pour avoir un retour sur ses candidatures et « essayer de voir ce qui pêche [...] je pense que dans la tête des employeurs, une formation [à l'ingénierie pédagogique], ce n'est pas une expérience professionnelle ». Elle élargit ses candidatures à d'autres thématiques de formation (assurance, sécurité sociale, etc.) par rapport à ses envies premières (langue française) : « il y a des thématiques qui ne me bottent pas forcément, ça fera peut-être partie de mes concessions ». Elle a de même agrandi sa zone géographique de prospection :

« Ouais, alors... initialement, ce que je voulais, c'était être proche de mon domicile, parce que je me suis tellement déplacée et j'ai tellement fait de voiture, de route que... voilà, j'ai plus envie de ça. Maintenant, je me rends compte que... voilà, le marché est quand même assez tendu. Donc je vais peut-être revenir sur cette exigence-là. » (Solenne, 43 ans)

Mélanie : « Toujours dans le social, mais plus dans le même »

Mélanie veut rester dans le secteur du social, même si elle souhaite un changement professionnel et ne plus travailler « dans le handicap », ou en tout cas dans des institutions qui accueillent des personnes handicapées. Elle commence alors par rechercher des formations « dans la réinsertion ». Elle saisira finalement une opportunité en postulant sur un poste à pourvoir à la mairie, grâce au concours d'une ancienne collègue. Cette dernière a rejoint la structure deux mois auparavant : « ma collègue me dit : ça pèse, quand même, c'est sympa mais ce n'est pas simple ». Mélanie candidate sans connaître précisément les contours et missions du poste.

« En fait, ma collègue a démissionné avant moi [...] Et donc du coup, elle a trouvé un poste en tant que référente parcours, adjointe à la coordination à la mairie [...] Et puis... elle cherchait une autre collègue. À ma place actuelle, c'était une psychologue. Donc je me suis dit « non, j'ai pas du tout les compétences »... et en fait elle m'a dit « si, essaie, tu t'en fous » [...] Je me défends comme je peux, je me dépatouille comme je peux, mais pour moi, toutes les questions, j'ai répondu à côté de la plaque... on parlait de quartiers prioritaires [...] de CCAS, de PMI, de machins, de trucs... et moi, je reste focus sur le lien, sur les personnes, sur créer des choses, machin... et en fait, ça a plu finalement [...] Et au final, ils m'ont rappelée une semaine après. Ils m'ont dit que c'était OK, je n'y croyais pas [...] j'ai pris ça comme une opportunité, et je suis partie. D'avoir un pied, un peu dans la fonction publique... je me dis pourquoi pas. » (Mélanie, 30 ans)

Elle est engagée en juin 2021 comme référente parcours de réussite éducative dans le cadre d'un CDD de trois ans renouvelables. Elle découvre alors un nouveau champ d'intervention, un nouveau métier pour lequel elle est formée en interne : « ce n'est pas simple parce que du coup, faut comprendre, déjà, le système... les quartiers prioritaires, moi je ne connaissais pas [...] et puis tout ce qui est politique ».

« J'accompagne, en fait, des enfants âgés de 3 à 18 ans qui sont en décrochage scolaire [...] en fait, c'est décrochage scolaire avec une problématique associée [...] On a des personnes sans papiers, des

personnes qui ont le RSA mais qui ne savent pas trop comment s'en sortir, des personnes qui vivent à l'hôtel, enfin voilà, on a un public assez large [...] on essaie de trouver plein de petites choses pour les accompagner dans leur décrochage scolaire » [...] Nouveau public, nouvelle cheffe de service, donc avec de nouveaux objectifs. Le service n'a pas tourné depuis un an à cause de la crise sanitaire. » (Mélania, 30 ans)

Mélania : « Ce n'est pas un métier dans lequel on reste »

Après quelques mois sur ce poste, elle apprécie particulièrement de ressentir une reconnaissance dans son travail, de la part des usagers et de sa direction. Ce point-là distingue son emploi par rapport à ce qu'elle percevait dans ses expériences précédentes.

« On se le cache un peu tous, mais ... c'est que quand on accompagne des personnes en situation de handicap, ils ne nous disent pas qu'ils sont reconnaissants, ils nous le montrent autrement. Alors que là, le public qu'on accompagne, ils nous le disent. Et ça fait du bien, aussi ! De pouvoir avoir cette reconnaissance dans les deux sens : que ce soit la hiérarchie, ou des personnes qu'on accompagne. Ce n'est pas ce qui fait l'entièreté de notre travail, mais c'est le petit plus qui peut... et on a des résultats aussi, qui sont plus flagrants. » (Mélania, 30 ans)

Par rapport à l'emploi, Mélania ne fait pas du salaire un critère primordial. Elle souhaite pour autant que celui-ci tienne bien compte des expériences passées.

« Je ne suis pas quelqu'un qui... du moment que ça me permet de vivre, et pas de survivre, ça me convient. Finalement, pour pouvoir faire ce que j'ai envie de faire à l'extérieur, je n'ai pas besoin vraiment de toucher 2000 euros... aujourd'hui, ce n'est pas mon objectif. » (Mélania, 30 ans)

Son poste lui offre par ailleurs des conditions de travail qu'elle juge confortables et qui lui permettent d'investir d'autres projets. Elle pratique en parallèle l'hypnose et le magnétisme et prévoit d'ici peu de développer une activité complémentaire en montant un cabinet à son domicile :

« Je veux vraiment faire de l'hypnose pour accompagner les gens, et pas que ça devienne financier, en fait, parce qu'on gagne beaucoup d'argent à faire ça [...] mais faut pas non plus que ça devienne que ça » (Mélania, 30 ans)

Aujourd'hui, elle se dit intéressée par la possibilité de devenir fonctionnaire (« une sécurité de l'emploi » ; « quand on rentre dans la fonction publique, c'est rare qu'on en sorte »). Paradoxalement, elle envisage aussi une issue dans quelques années : « on y reste pendant trois à cinq ans, pas plus [...] parce que c'est dur aussi ». Elle considère en effet que dans son secteur d'activité, le marché du travail est propice à des changements : « après, comme j'avais dit aussi, on peut trouver du travail partout, demain, je démissionne, je retrouve un boulot ailleurs ».

Se reconvertir : chercher l'opportunité de réinvestir autrement sa vie professionnelle

La situation est parfois appréhendée, avec un peu de recul, comme une opportunité pour tenter de se reconvertir et se projeter dans un nouvel univers professionnel. Sont alors convoqués les rêves et les souhaits, qui seront ensuite confrontés aux possibilités réelles de réalisation.

Pour Joannie et Jonathan, qui sont respectivement depuis dix et sept dans leur entreprise, la situation provoquée par la crise sanitaire apparaît comme l'occasion d'une prise de risque qui n'aurait, sinon, a priori pas eu lieu : « Il n'y aurait pas eu le PSE, j'y serais encore. » (Joannie, 35 ans) ; « Si ça se trouve, je serais resté enrhumé toute ma vie à [entreprise X] [...] Et en fin de compte, le fait de m'avoir donné ce coup de pied aux fesses en me disant : faut que je change, faut que je trouve autre chose... c'est un mal pour un bien pour moi. » (Jonathan, 31 ans). Stéphanie souhaite, quant à elle, s'appuyer sur son

expérience et les difficultés récemment traversées pour s'investir différemment dans le travail et partir sur un nouveau projet. Mais contrairement à Joannie et Jonathan déjà engagés dans la mise en œuvre de leur reconversion, elle en est encore au stade de la réflexion et de la prise d'information.

Joannie : « L'immobilier, ça m'a toujours plu »

Joannie voit dans le PSE de son agence de communication une opportunité de s'ouvrir aux champs des possibles. Même si elle s'est épanouie dans ses études et son métier de cheffe de projet, elle estime qu'il existe un manque d'accompagnement à l'orientation professionnelle, qui restreint les choix : *« je me dis qu'on est quand même mal renseignés sur tout ce qu'on peut faire, je trouve qu'on est quand même mal accompagnés, que ce soient les étudiants, ou soit dans la vie active »*. Mais s'il s'agit de tenter d'exercer un nouveau métier qui corresponde à ses aspirations, le choix doit tout de même apparaître, selon elle, *« raisonnable »*.

« J'aime la communication, mais je me suis toujours dit... depuis très tôt, quand même... je me disais « tous les métiers qui existent, qu'on ne connaît pas... il y en a un pour moi ! » [rires] [...] Enfin voilà, il y a plein de choses... je suis très curieuse, donc... généalogiste, c'est génial [rires] ! Et donc du coup, je me suis toujours dit « faut pas que je me renferme dans quelque chose. »

« En vrai de vrai, si j'avais écouté mes rêves, j'aurais fait perruquière. Parce que moi, j'adore l'idée de redonner le sourire aux gens. Qui ont besoin de... qui ont fait une chimio ou autres... mais bon après, ça c'est déjà plus compliqué, en termes de reconversion. » (Joannie, 35 ans)

Bien que Joannie ait connu un seul employeur dans son parcours professionnel, soulignant sa *« fidélité »* et son besoin de *« sécurité »*, elle se sent capable d'évoluer dans un autre domaine et d'exercer un nouveau métier. Elle détaille ceci en convoquant une large palette de compétences développées dans son travail en agence.

« Cheffe de projet, on a quand même... il manque la connaissance du domaine, ou autres, mais on a quand même [...] tout ce qui est plannings, budgets, relations clients... donc on peut facilement s'adapter, quand même, sur un sujet. Donc il me suffisait de savoir ce que je voulais faire [rires] ! » (Joannie, 35 ans)

Joannie choisit de se reconvertir dans l'immobilier. Elle explique que cette idée lui est venue initialement de manière fortuite : *« vous allez rigoler, c'est la version qui n'est pas officielle, mais je pense que c'est la plus honnête... en confinement, en fumant à ma fenêtre... j'ai une agence immobilière en bas qui fait syndic et gestion location. Et je pense que... image subliminale [rires] »*. Mais Joannie explique également déjà nourrir un intérêt pour ce secteur. Elle évoque notamment son alternance dans un office public de l'habitat de la ville durant sa formation en école de commerce : *« je serais restée si j'avais pu »*.

« L'immobilier, ça m'a toujours plu, mais pas faire agent immobilier [...] je suis née à [ville Y] Et je trouvais ça aussi intéressant de... je ne me serais pas vue à la communication de [ville Y], mais de faire quelque chose dans ma ville, pour ma ville. » (Joannie, 35 ans)

Elle s'informe en sollicitant directement les professionnels du secteur, définit son projet de reconversion en prenant en compte sa faisabilité et les perspectives d'emploi. Elle ne se fera pas accompagner dans ses démarches même si elle souligne le rôle d'un cabinet de recrutement : les échanges lui ont permis de mieux repérer les différents métiers possibles dans l'immobilier. Pour autant, elle va élaborer seule son dossier pour un départ volontaire. Son ancienneté fait qu'elle estime alors être *« sûre de partir »*.

« J'ai fait des interviews professionnelles avec l'agence, justement, en bas, pour savoir ce qu'était une journée type, les formations, les avantages, etc... [...] Je me suis débrouillée toute seule dans le sens où il ne fallait pas non plus... c'est politique, hein... on ne pouvait pas non plus dévoiler trop ses cartes, trop tôt. Parce qu'ils mettent à disposition un organisme... mais qui est payé par l'entreprise, donc il n'y a pas d'impartialité [...] Et puis en fait, j'ai pris ça vraiment comme un projet [...] Je n'ai pas été accompagnée mais j'ai pu quand même démarcher... surtout les recruteurs, en fait. J'allais voir les annonces, déjà pour voir les profils qu'ils recherchaient. Pour voir les études, etc. » (Joannie, 35 ans)

Sa volonté première de travailler dans la gestion locative se heurte à un niveau de rémunération en décalage avec son salaire dans l'agence (environ 2800 euros) : « on m'a dit que ça ne gagnait pas bien ». Finalement, Joannie opte pour le métier de gestionnaire de copropriétés, qui est « sur des tranches salariales qui sont similaires » à celle de chef de projet. Si le métier lui paraît en lien avec ses compétences, il lui manque le diplôme correspondant à la profession : « [cela] regroupait tous ces trucs de multitâches, de relationnel... de planning, de budgets... je me disais : j'ai les clés, il me manque la formation ». Elle quitte son entreprise fin août 2021 et enchaîne aussitôt sur une Licence professionnelle « Gestion et droit de copropriétés et syndic ». Cette formation est en alternance ce qui fait écho à ses études initiales menées de la même façon et à sa volonté de valoriser son année de licence comme une expérience professionnelle.

« Et après, quand je me suis renseignée au niveau des formations, au départ, je parlais sur un CQP. Et puis plus je parlais aux gens, plus ils me disaient « non mais le CQP, t'as un BAC+5... »... enfin, après je me suis dit « mais je peux faire un BTS, en fait ! ». [...] un BTS, ça m'aurait élargie en transaction, gestion locative, syndic. Alors que là, la licence, je ne fais que syndic. Donc en fait, je me suis dit « OK, je ne vais pas me disperser. J'arrive avec un niveau d'études supérieur ». Et puis moi, je voulais absolument de l'alternance puisque du coup, fallait... déjà, j'avais adoré faire ça de base. Et puis moi, je suis convaincue que si j'arrive avec un CV, avec juste une Licence... non, il me fallait de l'expérience, aussi. Que j'arrive sur le marché avec la formation, l'expérience dans le domaine, et puis mon bagage d'avant. Ça, c'est clair. Et je ne l'efface pas, en fait, et c'est ça qui est intéressant. Ce n'est pas comme si j'étais coiffeuse. » (Joannie, 35 ans)

Joannie souligne les bonnes conditions dont elle bénéficie, qui lui permettent de se lancer dans son nouveau projet : elle perçoit une allocation chômage équivalente à son salaire précédent et la formation est financée par ancien employeur.

« J'avais trouvé ce que je voulais, et en plus, j'avais les conditions financières pour me lancer. Là, j'ai un an où ça ne change rien financièrement [...] Je ne l'aurais pas fait si j'avais redescendu de salaire. Je ne l'aurais pas fait s'il avait fallu que je paie la formation de ma poche. Là, j'ai vraiment choppé l'occasion [...] ça ne changeait strictement rien à notre rythme de vie, à notre habitat. » (Joannie, 35 ans)

Joannie : « C'est quelque chose qui a beaucoup de sens »

Au moment de l'entretien, elle est en début de formation. En tant que stagiaire dans un cabinet d'administration de biens, elle exprime un sentiment de grande satisfaction. Elle travaille trois jours par semaine dans une entreprise près de chez elle, critère essentiel. Joannie pointe l'utilité de son travail, elle qui regrettait de ne travailler qu'occasionnellement en agence sur des sujets « d'intérêt public ».

« Je suis très contente parce que mon projet se concrétise, j'en suis ravie [...] je ne me suis pas trompée [...] Je trouve ça hyper excitant, hyper challengeant (...) Ça donne confiance en soi aussi ! De savoir que... voilà, reprendre les cours, ce n'était pas forcément... apprendre, ce n'est pas évident ! »

« C'est ce qui m'a plu quand j'ai pris mon poste, là, en septembre [...] c'est qu'en fait, c'est quelque chose qui a beaucoup de bon sens [...] Donc ça va de « il faut aller couper un arbre », à « il y a de la plomberie », « il y a le ravalement », « il y a Madame Michou qui appelle parce que son voisin du dessus met des talons »... beaucoup de médiation. Et c'est génial ! Là où je gérais des merdes toute la journée, mais en communication, je gère des merdes toute la journée, mais avec des choses concrètes. » (Joannie, 35 ans)

Elle apprécie dans son travail, passé et actuel, une grande autonomie et le fait de pouvoir « gérer de A à Z des dossiers », « être cheffe d'orchestre », « multitâches » : « j'ai besoin de ça » et c'est « ce que je recherchais ». Jusqu'ici, elle loue la « complémentarité » entre son expérience de communicante et son nouveau métier de gestionnaire de copropriétés. Joannie espère pouvoir « trouver aisément » un emploi à l'issue de sa formation (« c'est un secteur qui recrute, qui est en manque de personnes compétentes. Et où il y a beaucoup de turn-over ») et envisage de continuer dans son entreprise actuelle (« ce que j'adorerais »).

Quant à la conciliation avec sa vie personnelle, elle estime, au cours de son début de carrière, avoir « appris à dire non » et à faire des horaires davantage compatibles avec sa vie de famille. Sur le marché du travail, elle se distingue à ce titre des jeunes diplômés, « les gens de 22 ans [...] intéressants pour [les entreprises] » car « maniables » : « à un moment donné... à 35 ans, avec une expérience, on est moins maniable qu'un petit, quoi ». Elle vise à terme un poste de salariée : « je n'ai pas du tout l'âme d'une entrepreneuse, moi, j'ai besoin d'un cadre où j'ai mon salaire tous les mois à la fin, où il y a limite une mutuelle, des tickets resto, ça me va très bien [rires] ! ».

Cette expérience lui ouvre de nouvelles perspectives pour le futur. D'autres reconversions lui sont désormais envisageables.

« Ça arrive beaucoup, des copropriétaires qui décèdent, et ils n'ont pas d'héritiers. Et du coup, je suis emmenée à aller chez des généalogistes qui vont chercher des héritiers. Et en fait, je me dis « mais putain, c'est génial, comme truc »... [...] je me dis surtout que si j'ai réussi à changer une fois, ça serait même grisant de changer une autre fois. Moi qui étais très fidèle, et qui n'ai pas bougé pendant 10 ans... » (Joannie, 35 ans)

Jonathan : « Qu'est-ce qui me ferait plaisir ? »

Tout comme Joannie, Jonathan s'interroge sur un nouveau métier qui serait en lien avec ses aspirations. Il a déjà l'expérience d'une première reconversion « réussie » : de serrurier à responsable de secteur dans un office de l'habitat.

« Je me suis tout simplement posé la question « qu'est-ce qui me ferait plaisir ? Qu'est-ce que j'aimerais faire ? » ... Si je dois changer ma vie, bon, mis à part gagner au loto, c'est sûr qu'on aimerait tous [...] alors, je suis quelqu'un qui se remet assez souvent en question, j'aime bien me remettre en question et savoir prendre sur moi et évoluer surtout. » (Jonathan, 31 ans)

Jonathan projette alors de créer une entreprise de télépilote de drone, spécialisée dans les prises de vue aérienne pour les constructions immobilières. Il s'est en effet découvert depuis quelque temps « une passion » pour les drones, qu'il associe à un rêve d'enfant, devenir pilote d'hélicoptère. A cette fin, il mobilise son CPF (« je l'ai soldé complet [rires] ! avant de partir ! ») et suit une courte formation pratique, obligatoire pour créer son entreprise. Il travaille sur son temps personnel pour préparer le brevet de pilotage.

« Je regarde les images, ça me donne cette forme de liberté que j'aurais voulu avoir avec pilote d'hélico, et voilà. [...] ça m'a donné ce choix-là de vouloir me réorienter là-dedans [...] Et donc le but, en fait, c'était de me lancer dans la prise de vue aérienne. Mais plus axée sur le bâtiment, donc... topographique, relevés bâtimentaires, inspections [...] En fait, c'est un brevet de pilotage, au même titre qu'un brevet de pilote pour un petit avion [...] Donc c'est un peu comme un code, on s'entraîne régulièrement sur un site qu'il nous donne. Et après, quand on est prêt, on s'inscrit [...] Ça se fait pendant qu'on a un travail, hein, le soir ou... ça se fait assez facilement [...] Mais ça se fait. Je l'ai fait pendant que je travaillais. » (Jonathan, 31 ans)

Il quitte son emploi en avril 2021 dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Il négocie ainsi son départ pour avoir un peu « *petit pécule* » à investir « *au cas où* » dans son entreprise. En parallèle, il met en œuvre des démarches de création entreprise, en s'informant auprès de la chambre des métiers et élabore un business plan à l'aide du site de Pôle emploi. Il reconsidère par la suite la temporalité de son projet et prend la décision de rechercher un nouvel emploi. Il constate en effet qu'il lui faudra du temps pour vivre de sa nouvelle activité : « *de ce que j'ai pressenti, c'est que je n'allais pas m'en sortir* ».

Jonathan est recruté depuis peu sur un poste d'agent routier, en contrat de professionnalisation. Ceci correspond, dit-il, à la politique d'embauche de l'entreprise qui forme ainsi ses salariés. S'il dit « régresser » en termes de poste, il a cependant des perspectives d'évolution, la société faisant partie d'un grand groupe.

« On s'occupe de tout ce qui est entretien et sécurité de la voirie. Donc... c'est un peu plus dégradant, entre guillemets, parce que du coup, je fais un peu plus d'espaces verts, je nettoie les sanitaires, voilà. Mais je fais aussi du balisage, de la sécurisation des voies au moment des accidents [...] Au moment de l'entretien, ils l'ont bien perçu, et je ne me suis pas caché de dire que je ne resterai pas toute ma vie agent routier [...] Et surtout, en fait, ce qui m'a attiré dans ce poste-là, c'est que c'est un groupe... Donc du coup, en fait, ça ouvre des perspectives [...] au niveau de [entreprise A], il y a beaucoup de gestion immobilière, ou en tout cas, d'infrastructures. Que ce soit ponts, ou péages, ou bâtimentaires administratifs ou techniques. Et du coup, ça ouvre d'autres perspectives, un plus grand champ d'action, voilà [...] En fait, si vous voulez, entre nous, le plus dur, c'est de mettre le pied dedans [rires] ! En passant par ici, j'ai le pied dedans [rires] ! [...] Et j'ai remarqué qu'ils auraient grand besoin d'un télépilote de drones. » (Jonathan, 31 ans)

Jonathan : « Je pense que je peux travailler et avoir mon activité à côté »

Jonathan insiste sur les perspectives de développement de son entreprise de télépilote de drone. Il a ainsi négocié la suppression d'une clause d'exclusivité avec son nouvel employeur pour pouvoir « *créer [son] entreprise, même en parallèle de [son] emploi* » et espère se faire des contacts dans le groupe auquel il appartient désormais, pour développer l'activité de son entreprise. Son activité de pompier volontaire, pour laquelle il peut à présent réaliser des interventions en drone, lui permet également de se faire connaître auprès de potentiels futurs clients.

« On vient de créer une section drone au sein des pompiers de [département X] [...] Et encore hier soir, je suis intervenu en drone pour un incendie sur le département. Donc voilà, en fait l'avantage, c'est que le drone, c'est aussi un monde qui est assez fermé. Et je vais me laisser tranquillement faire 2-3 interventions et continuer à me faire connaître, parce que la plupart des grosses entreprises qui sont sur la région... les patrons sont pompiers. » (Jonathan, 31 ans)

Aujourd'hui, il envisage son entreprise comme une activité complémentaire. En effet, l'organisation du travail lui permet d'avoir du temps disponible à côté et il perçoit une rémunération qu'il juge

satisfaisante grâce aux primes. Il prévoit de « créer [sa] structure » dans quelques mois, se laissant « du temps pour prendre [ses] marques » à son nouveau poste.

« Un mois et demi en arrière, je vous aurais dit « oui, je me vois complètement autoentrepreneur et avec mon entreprise ». Mais le fait d'avoir vu un petit peu, pendant un mois, le fonctionnement de [entreprise A] et tout ça... [...] on travaille en équipe, et du coup, c'est soit du matin, soit de l'après-midi [...] il y a pas mal d'heures supplémentaires qu'on peut récupérer. La prime de 13ème mois qu'on peut transformer en congés [...] Et d'ailleurs, au sein des agents routiers, il y a beaucoup d'autoentrepreneurs qui font des jobs à côté [...] là aujourd'hui, je vous dirais que je ne suis pas pressé de partir. Parce qu'il y a des gros contacts, parce qu'il y a du temps, et puis, que je pense que je peux travailler et avoir mon activité à côté sans que ça me porte préjudice sur ma vie de famille ou ma vie personnelle, en tout cas. Et surtout, il y a des gros avantages, des grosses primes qui font que peut-être que... [rires]... voilà. » (Jonathan, 31 ans)

Stéphanie : « Ecrire une nouvelle page »

Stéphanie, très prochainement licenciée de son poste de directrice de développement, souhaite également se reconvertir mais, contrairement aux autres enquêtés, la situation n'est pas totalement apaisée pour elle. La décision de l'employeur sera d'ailleurs contestée prochainement au conseil de prud'hommes : « ma vie personnelle est assez chamboulée avec tout ce qu'il se passe ».

Stéphanie souhaite à ce stade « écrire une nouvelle page ». Au moment de l'enquête, elle est encore dans une phase d'élaboration de son projet. Elle explique vouloir conseiller et accompagner les entreprises dans la transformation de leur organisation, afin qu'elles prennent en compte les enjeux liés au réchauffement climatique. Cette problématique lui tient particulièrement à cœur et elle souhaite s'y investir pour la suite.

« Il y a vraiment une urgence à changer, mais tout le monde est dans cette inertie de « non, on fonctionne comme ça, on est des trop grosses structures donc on ne peut pas bouger du jour au lendemain » [...] Pour moi, là, c'est d'aider à ce shift, à cette prise de conscience, à sensibiliser les personnes et les aider à faire autre chose. Leur montrer que ça existe, que c'est maintenant et ce n'est pas dans dix ans. Et essayer de s'inspirer du vivant pour recréer, repenser nos sociétés en fait [...] Les directions d'entreprises, les salariés, les citoyens. Pour moi, il faut semer des graines. Qu'il y ait un vrai déclic, un profond déclic de dire « non mais c'est réel, c'est maintenant. Les catastrophes que les scientifiques nous ont annoncées, elles ne sont pas à la fin du siècle, elles sont déjà là ». Les 50°C au Canada, ce n'est pas un film, c'est aujourd'hui. Les bancs qui fondent, c'est aujourd'hui. » (Stéphanie, 38 ans)

Il s'agit ainsi pour elle « d'inventer » un nouveau métier, de créer de nouveaux outils. Elle réfléchit par ailleurs à la possibilité de suivre une formation. Dans un premier temps, elle souhaite être salariée ou « gérante salariée » dans un « structure existante », ce lui permettra de concilier selon elle plus facilement son travail avec sa vie de famille. Le travail est pensé comme particulièrement délétère, dans le prolongement de son expérience de l'année écoulée. Sa mésaventure, vécue comme un drame personnel, nourrit une nouvelle représentation de la vie professionnelle. Celle-ci sert de support à l'identification des maux de l'entreprise. Elle ambitionne de se positionner professionnellement à l'avenir sur des espaces de remédiation du travail. A plus long terme, Stéphanie envisage également de « monter quelque chose » avec son compagnon.

« Lutter contre ça de manière globale dans la société actuelle. Les organisations, que ce soit publiques ou privées, broient les gens, aujourd'hui. Ça broie les gens. On ne pense plus que par le travail, et ce

qu'on peut rapporter. La personne n'existe plus. Et ça, que ce soient les jeunes ou les personnes de mon âge, se posent énormément de questions. En poste ou en transition. Pour changer ça [...] Je pense que... les postes dont on a besoin aujourd'hui n'existent pas forcément. Et du coup, c'est compliqué de faire sa place en voulant apporter des éléments nouveaux, enfin, une nouvelle façon de faire, dans des structures qui ne sont pas prêtes [...] Un des enjeux que je vois pour sensibiliser et accompagner les personnes au changement, c'est lutter contre les biais cognitifs [...] Parce que là, ce serait, du coup, des coachings à destination des entreprises ? De tous les acteurs, en fait. Des institutions... Des élus, par exemple [...] Donc comment accompagner le plus grand nombre à ce shift sans braquer ? C'est pour ça que je me dis « est-ce qu'il n'y a pas une formation particulière en psychologie pour emmener ça ? En communication non-violente, en emmenant au changement... mais ça, ce n'est pas encore très très clair, sur ce qu'il faudrait que je fasse. » (Stéphanie, 38 ans)

Au moment de l'entretien, Stéphanie a entrepris de premières démarches, elle s'informe, se forme par elle-même, et a eu de premiers échanges avec une entreprise pour affiner son projet : *« c'est beaucoup de lectures, beaucoup de webinaires, beaucoup de... fait par soi-même, et d'échanges, même si je n'en ai pas eu pour le moment tant que ça (...) j'en ai déjà parlé à une entreprise. Ils sont plutôt ouverts, les discussions sont en cours (...) je suis venue en leur proposant de développer quelque chose de nouveau ».*

Transiter : changer de métier pour parer à l'urgence

La dynamique de réorientation peut parfois répondre à la nécessité de rebondir après un événement inattendu. C'est le cas d'Elodie, pour qui la réorientation répond d'abord à l'urgence de gagner sa vie après la fermeture de sa boutique. Ce processus apparaît comme transitoire, avec pour objectif de bâtir un nouveau projet à plus long terme.

Elodie : « Je ramasse des bouts à droite à gauche »

Elodie commence à faire des courtes missions dans l'animation avant la fermeture de sa boutique. Elle signale le rôle d'intermédiaire d'un ami artiste qui anime des ateliers pour des enfants dans une association. Sa motivation première est de compléter ses revenus fragilisés : *« c'est pour l'argent, c'est l'argent facile [rires] ! ».* Elle ne ressent pas d'appétence particulière pour ce type d'activités mais explique posséder les compétences requises, de par son niveau de formation en arts appliqués, ses expériences professionnelles antérieures ou encore son implication depuis plusieurs années dans un Fab-lab.

« Je n'aime pas les enfants à cette époque-là [rires] ! Mais par contre oui, j'ai un Master... enfin, au FABLAB, j'ai l'habitude d'animer les ateliers avec les adultes. Et en mercerie, on passe notre temps à expliquer comment fonctionnent les produits. Le but, c'est de présenter le produit sous un aspect ludique, facile d'utilisation, etc. enfin voilà, concevoir un atelier avec des enfants, ce n'est pas tellement différent de concevoir un objet. » (Elodie, 34 ans)

Sa boutique définitivement fermée, elle fait de l'animation son activité de secours. Elle a un CDI d'une heure et demie par semaine à la mairie. Cette mission, *« qui s'approche presque du bénévolat »*, lui permet de *« montrer une activité »* et de lui donner *« l'impression de payer un peu [sa] dette à la société »*. Elle réalise également des missions pour différentes structures, avec un statut d'auto-entrepreneur. Pour Elodie, l'avantage de cette activité est que les missions sont courtes, ce qui lui évite de s'ennuyer, et relativement bien rémunérées.

« Je cumule des missions à droite à gauche, pour différentes structures, dans différents types de contrats. Je ramasse des bouts à droite à gauche [rires] ! [...] Lundi par exemple, je suis allée à [Ville X]

faire une intervention avec des élèves de SEGPA, 6ème, 5ème, 4ème. Là, c'est avec une galerie de [Ville Y], donc ils m'envoient en mission [...] L'intérêt, c'est que c'est quelque chose de court. Je sais que c'est une mission qui finit... si j'en ai fait le tour au mois d'août, je sais que ça se termine... [...] Par exemple, quand on fait une journée d'animation dans un lycée privé, moi je touche 300 euros. C'est l'équivalent d'un week-end aux puces. C'est une journée intense, mais ça tombe... voilà. L'idée, c'est de multiplier ce genre d'interventions, de se dire que si je travaille deux semaines par mois, je suis aussi bien payée que pour un truc routinier où on va me casser les pieds à faire du fichier d'exécution » (Elodie, 34 ans).

Elle complète ces missions par d'autres jobs ponctuels. Elle met en avant une capacité d'adaptation (« un truc hyper bankable sur le marché du travail actuel ») et les possibilités d'emplois via les plateformes. Elle conserve également une activité créatrice, « exutoire », via ses relations aux puces.

« Je parle deux langues, je peux m'adapter, j'ai l'habitude de bosser avec des touristes, avec des clients, avec le monde du luxe, avec des gens qui n'ont pas d'argent... je suis capable de m'adapter, d'être dispo comme ça. Enfin, je peux... maintenant, il y a des plateformes... en gros l'autre jour, il y avait des petites missions, on m'a demandé « est-ce que tu peux distribuer des flyers ? » [...] Je n'ai jamais vu mon employeur direct, on m'a appelée au téléphone et le lendemain, je distribuais des flyers et j'avais juste à cliquer en ligne sur mon contrat, et j'ai eu les sous. Enfin... il y a un marché pour ça. »

« Ça me permet aussi de faire des ventes, de trouver des clients pour de la customisation, des projets divers et variés, de la revente accessoirement [...] Par exemple, je prends des vestes, je sérigraphie des choses dessus, et je revends. Il y a plein de... ça peut être de la réparation, de la restauration de trucs... je prends ce qu'il y a à prendre. » (Elodie, 34 ans)

Elodie apprécie son autonomie et une forme de liberté par rapport au « côté anesthésiant de la routine » du travail et les « bullshits jobs ». Elle loue la complémentarité de ses différentes activités et le lien maintenu avec son activité principale avant la crise : la création et vente de vêtements. Assembler une activité régulière d'enseignement avec ses créations serait un horizon souhaité.

« L'animation, c'est imprévisible, ça va tomber en fonction de... en fait, c'est ça la question, c'est... si je prends de l'animation, ça veut dire qu'on peut m'envoyer à [Ville X] après-demain pour animer un projet avec des migrants, ou intergénérationnel avec des seniors, etc... donc ça m'oblige à être très flexible mais en même temps, ça n'a rien de contradictoire avec mon activité aux puces, puisque si je décide de travailler aux puces, de compléter mon activité comme ça... c'est possible aussi [...] Clairement, tout le monde aimerait bien tomber sur le jackpot du boulot facile, agréable, enfin... j'aimerais bien trouver, entre guillemets, ce combo qui fait que j'aie à animer... allez, deux semaines par mois, que le reste du temps, je puisse être chez moi à faire mes petites maquettes, mes petites conneries [...] Qu'il y ait des choses qui tombent sur internet, que ça fasse de l'argent de poche comme ça... que de temps en temps, une demande de peindre un blouson... ou que je puisse tester des choses, et mettre en vente chez des collègues aux puces » (Elodie, 34 ans).

Bien qu'elle lui permette de subvenir à ses besoins, sa situation actuelle, qualifiée de « précaire » ne la satisfait pas pleinement. D'un côté, elle s'identifie positivement comme un « OVNI » capable de faire « trois trucs différents et nouveaux tous les six mois » : « je sais que demain, si je finis écrasée sous un bus, j'aurais vécu ma vie à 100 %, et je n'aurais pas de regrets ». D'un autre côté, elle déplore le fait « d'avancer à vue » : « on s'endurcit, mais d'un certain côté ça demande une énergie ». Elle souhaiterait acquérir une « certaine forme de respectabilité, réussir un truc qui claque ! ». Par ailleurs, si elle apprécie la liberté liée à son statut d'indépendante et son mode de vie, elle exprime néanmoins des inquiétudes sur son avenir, se questionne sur la possibilité de fonder une famille sans stabilité financière. La crise est venue ici renforcer ses interrogations.

« C'est d'arriver à trouver... enfin, d'arrêter d'être un peu payée au lance-pierre, ou... je sais aussi que j'y trouve mon compte, en fait. Je sais que je renonce à un certain confort financier pour d'autres choses [...] C'est pour une qualité de vie et pour une liberté [...] Après, là j'ai 34 ans, je sais que j'ai encore une fenêtre de cinq ans pour faire des gosses, après ce sera plus possible. Est-ce que j'en ai vraiment envie ? Besoin ? Je n'ai pas encore décidé. Mais pareil, je pense que... quand je vois les gens de ma génération qui évoluent, je me pose aussi des questions. Je n'ai pas l'impression d'être une ado attardée ou d'être à la ramasse. Mais ça dépend des jours [rires] ! [...] C'est juste que je n'ai pas envie d'avoir de regrets, de rater le coche [...] J'ai aussi vu des gens qui étaient, entre guillemets, dans des situations un peu bohèmes, enfin comme la mienne, avant la crise, et qui là se pètent la gueule... je me dis que je suis... c'est le cran d'après, hein. Je suis bien consciente de... donc ouais, j'ai envie d'assurer mes arrières. Enfin, j'ai un peu la pression, quand même, pour trouver une solution viable [...] si j'arrivais à trouver la niche qui me permet de faire de l'argent facile, sans être complètement démontée à la fin du mois, et de continuer à voir mes amis, de payer l'appartement, et de partir peut-être un peu en vacances [...] Mon objectif, c'est d'avoir un toit, suffisamment à bouffer, et d'avoir du temps pour faire des choses intéressantes. Clairement, la retraite, je ne compte pas dessus. Si je peux bénéficier d'une retraite, ce sera parce que j'aurais bien placé mes capitaux, ce sera vraiment à titre individuel. » (Elodie, 34 ans)

Ces histoires de réorientations conçues comme des ripostes sont synthétisées dans le tableau 41 ci-dessous.

Tableau 41 : Des réorientations en réponse à des ruptures professionnelles ayant la crise pour origine
Processus-type : Un repositionnement stratégique

	SITUATION PROFESSIONNELLE EN MARS 2020	ELEMENTS LIES A LA CRISE ET A L'ORIGINE DE LA REORIENTATION	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	PROJET DE REORIENTATION, DEMARCHES MISES EN ŒUVRE, INFLEXIONS EVENTUELLES
		Une perte d'emploi	Retrouver une situation satisfaisante sur le marché du travail	
Joannie, 35 ans, en couple, un enfant.	Chef de projet en communication, CDI	Plan de sauvegarde de l'emploi annoncé en janvier 2021. Opte après réflexion pour un départ volontaire et quitte l'entreprise en septembre 2021.	Se reconverter dans un métier en lien avec ses compétences et ses intérêts, offrant des opportunités d'emplois stables, sans perte de rémunération : situation appréhendée comme une opportunité de réinvestir différemment sa vie professionnelle	Devenir gestionnaire de copropriétés : formation Licence pro « Gestion et droit de copropriétés et syndic » en alternance, en cours (allocations chômage et la formation financée par son ancien employeur).
				➤ Une reconversion dans un métier correspondant à ses aspirations
Stéphanie, 38 ans, en couple, un enfant.	Directrice scientifique en charge de la communication et des partenariats scientifiques, en CDI	Restrictions sanitaires qui viennent « justifier » un licenciement économique, dans un contexte de forte concurrence interne. Licenciée en septembre 2021, décision contestée aux Prud'hommes.	Une expérience douloureuse qui la conduit à vouloir réinvestir différemment sa vie professionnelle : souhait d'exercer une activité correspondant à ses valeurs, en étant salariée dans un premier temps.	Créer une activité de conseil et d'accompagnement des entreprises dans la transformation de leur organisation, en lien avec les questions liées à la transition écologique, projet en cours d'élaboration
				➤ Une reconversion dans un métier correspondant à ses aspirations
Adrien, 31 ans, vit chez ses parents.	Chef de projet marketing, en CDD	Promesse d'embauche en CDI non tenue. Sans emploi à partir de juillet 2020, difficultés à retrouver un poste dans un secteur impacté par la crise.	Augmenter son employabilité pour rester dans son domaine d'activité, développer de nouvelles compétences afin de retrouver un poste qualifié, offrant des conditions de travail similaires et en restant dans la même zone géographique.	Se spécialiser dans le marketing digital. A débuté une formation à distance pour obtenir un <i>bachelor</i> dans cette spécialité (allocations chômage et financement formation par la région)
				➤ Un développement de compétences nouvelles dans son métier d'origine

		Une baisse d'activité entraînant des revenus insuffisants	Retrouver une situation satisfaisante sur le marché du travail	
Elodie, 34 ans.	Commerçante et créatrice : vente de vêtements customisés dans une boutique	Une activité qui ne reprend pas après la fermeture du premier confinement (absence de touristes étrangers). Vente par internet engendrant des revenus insuffisants. Contrainte de fermer sa boutique en avril 2021.	Retrouver au plus vite une activité pour gagner sa vie. Privilégie un statut d'indépendant pour garder autonomie et liberté.	Réalisation de missions d'animation dans le domaine culturel en auto-entrepreneure, complétées par un CDI d'1h30/semaine et des jobs ponctuels. Opportunité de travail saisie via une relation avant la fermeture de sa boutique, en complément de revenu, qui devient son activité principale. Rémunération jugée correcte mais espoir de bâtir un nouveau projet valorisant à l'avenir <p>► <i>Un changement de métier pour parer à l'urgence</i></p>
Solenne, 43 ans, en couple, un enfant.	Enseignante conférencière en CDI	Une activité qui ne reprend pas, en raison des restrictions sanitaires (intervient dans les écoles et les entreprises), revenus insuffisants (payée à la mission).	Se réorienter dans un métier lui permettant de garder un lien avec son métier d'enseignante-conférencière et offrant de réelles opportunités d'emploi. Souhait de trouver un poste salarié.	Devenir ingénieure pédagogique : réalisation d'une formation à distance, financée par Pôle emploi. Recherche un emploi dans son nouveau métier. <p>► <i>Un changement de métier qui préserve un lien avec le domaine d'activité précédent</i></p>
		Une dégradation des conditions de travail	Retrouver une situation satisfaisante sur le marché du travail	
Jonathan, 31 ans, en couple.	Chargé de secteur chez un bailleur social (CDI)	Forte dégradation des conditions de travail à l'issue du premier confinement (intensification du travail, relations avec les usagers qui se détériorent), impact sur la vie personnelle. Rupture conventionnelle en avril 2021.	Retrouver de bonnes conditions de travail en n'exerçant plus dans le social. Situation perçue comme une opportunité de s'orienter vers un métier passion.	Devenir télépilote de drone : formation d'une semaine financée par CPF avant de quitter son emploi, démarches pour créer son entreprise. Prise de conscience de l'impossibilité de dégager des revenus suffisants à court terme, qui débouche sur la recherche d'un emploi « manuel ». Recruté comme agent routier, poste moins qualifié mais offrant des perspectives d'évolution, des conditions de travail et de rémunération intéressantes. Envisage à présent son entreprise comme une activité complémentaire. <p>► <i>Une reconversion dans un métier correspondant à ses aspirations</i></p>
Mélanie, 30 ans, en couple.	Monitrice éducatrice dans un foyer pour personnes handicapées, en CDI	Les conditions de travail se trouvent bouleversées par la pandémie (intensification en raison du manque de personnel, stress etc.), impactant sa santé et sa vie personnelle.	Retrouver de meilleures conditions de travail en ne travaillant plus auprès de personnes handicapées mais en demeurant dans le secteur du social.	« Référente parcours de réussite éducative » dans une collectivité locale (CDD). Opportunité d'emploi via une ancienne collègue. Envisage de développer une activité complémentaire (hypnose). <p>► <i>Un changement de métier qui préserve un lien avec le domaine d'activité précédent</i></p>

3.2 Des projets de réorientations devenus impérieux : des difficultés professionnelles exacerbées par la crise sanitaire

Pour cinq enquêtés, la crise sanitaire représente un événement qui va précipiter une décision de réorientation professionnelle. A la différence du premier groupe, elle n'est pas ici la cause directe de la réorientation. Pour les individus concernés, elle apparaît davantage comme un événement déclencheur, qui ne se comprend qu'au regard de la trajectoire passée. En effet, dans certains cas, la crise va venir aggraver des situations déjà problématiques sur le marché du travail (3 personnes). Dans d'autres, le confinement va créer un espace-temps propice à la réflexion sur ses aspirations, pour des personnes se trouvant dans des situations professionnelles insatisfaisantes (2 personnes). L'analyse des entretiens révèle ainsi que le processus de changement avait déjà, à des degrés divers, été engagé chez ces individus.

Pour ces personnes, le contexte de crise va influencer sur la dynamique de réorientation : il provoque un sentiment d'urgence à agir, le besoin de retrouver la maîtrise de son avenir professionnel, parfois accompagnés de fortes inquiétudes et interrogations. Le projet de réorientation va également être élaboré en prenant en compte la crise et/ou en s'appuyant sur les expériences - positives et négatives- vécues durant les premiers mois de pandémie.

Se dessinent alors des projets de réorientation qui répondent à des attentes différentes selon les deux situations identifiées : lutter contre les difficultés rencontrées sur le marché du travail ou redonner du sens à son parcours professionnel. Le processus de réorientation correspond donc à un repositionnement stratégique pour les premiers et revêt avant tout une dimension vocationnelle pour les seconds.

3.2.1 Une crise qui fragilise les situations professionnelles et perspectives de travail

Pour Justine, Morgane et Lara, la pandémie intervient dans un parcours de recherche d'emploi ou peu de temps avant une fin de contrat attendue. Si la crise active une décision de réorientation, celle-ci ne prend sens qu'à l'aune du parcours antérieur, des contextes professionnels mais aussi personnels qui révèlent qu'une coupure avec l'univers professionnel était déjà amorcée. Pour ces individus en difficulté sur le marché du travail, l'élaboration des projets de réorientations va être influencé par le contexte de la crise.

Être au chômage et s'interroger sur son avenir professionnel en temps de crise

Justine et Morgane, toutes deux inscrites à Pôle emploi avant le confinement de mars 2020, aspirent à travailler dans des activités directement impactées par la crise : l'événementiel et le commerce. La crise vient annihiler l'espoir de retrouver sous peu un emploi dans leur métier. La réorientation est alors jugée inévitable voire-même urgente. Pour Lara, la crise va conduire à une rupture précoce de son contrat de travail.

Justine : « C'est foutu pour foutu... Il va falloir que je fasse autre chose »

Justine (33 ans), diplômée d'une école d'hôtellerie, a travaillé continuellement dans l'événementiel comme « *event manager* » (coordinatrice d'événements) durant huit années. Elle a occupé deux emplois en CDI dans deux pays différents. Elle évoque un métier « *passionnant* » dans lequel elle s'épanouit pleinement. En 2018, elle suit son conjoint, chef de cuisine, qui reçoit une proposition d'emploi particulièrement intéressante, à long terme, pour sa carrière. Cette décision est motivée par des raisons professionnelles et personnelles. D'une part, elle n'entrevoit pas de réelles perspectives d'évolution dans le poste qu'elle occupe à l'étranger. D'autre part, le couple projette d'acheter une maison et de fonder une famille : le coût de la vie sur leur lieu de résidence est un obstacle. S'ensuit pour Justine des difficultés à trouver un emploi dans une préfecture d'un département moins urbain, attractif et influent que les métropoles dans lesquelles elle a travaillé jusqu'ici : les offres dans le domaine de l'événementiel sont quasiment inexistantes. Se lancer à son compte lui paraît par ailleurs risqué, n'ayant aucun réseau localement :

« J'ai cherché à fond [...] j'ai... vraiment cherché de partout, j'ai envoyé des CV partout, tout ce qui tournait autour de l'événementiel. Je me suis mise au comité des fêtes, enfin, j'ai vraiment essayé de tout donner [...] Alors après, j'avais présenté différemment, je ne disais pas que je cherchais un travail, je disais que je voulais apporter mes connaissances, pour aider dans les événements de la ville. Et même ça, même bénévolement, on ne voulait pas de moi [rires] ! [...] Alors après, la question s'est posée, est-ce que je monte ma boîte de wedding planner ? Mais je me suis dit « ça ne sert à rien, je n'ai pas de

réseau. Ça ne sert à rien de monter ma boîte tant que je ne connais pas suffisamment le marché ici, les clients, les prestataires. » (Justine, 33 ans)

Face à cette impasse professionnelle, elle décide dans un premier de s'investir pleinement dans ses projets familiaux. Elle envisage cette période comme « *le bon moment* » pour avoir un enfant : « *on s'est mis dans le bébé, l'achat d'une maison, j'étais plus du tout en mode recherche de travail* ». Elle souligne bénéficier de bonnes conditions : elle perçoit des indemnités de Pôle emploi qui lui garantissent une certaine sécurité financière.

« J'ai l'opportunité [...] d'avoir mon chômage pour suivi de conjoint pendant deux ans. Est-ce qu'on ne profiterait pas de faire un bébé ? [...] Là, je pense que ça serait le bon moment. Au moins l'avantage, c'est que si je trouve un poste après, derrière, je n'aurai pas un congé maternité à imposer à un employeur, ça serait fait, j'aurais eu le petit. » (Justine, 33 ans)

A la fin de son congé maternité, elle exprime son « *envie* » de travailler à nouveau : « *je me suis dit : il faut que je retourne bosser, parce que ça fait plus d'un an que je ne bosse pas, ça commence à être long* ». Elle se lance à nouveau dans une recherche d'emploi début 2020. Le confinement de mars provoque un choc auquel succède très vite la décision d'une réorientation professionnelle, considérée à présent indispensable pour retrouver un emploi.

« Le COVID est arrivé. Donc là, ça a été très compliqué parce que je me suis dit mais qu'est-ce que je vais faire ? L'événementiel, déjà que c'était compliqué, mais alors là, c'est foutu pour foutu... donc va falloir que je fasse autre chose. » (Justine, 33 ans)

Morgane : « Il faut que je trouve une autre solution »

Contrairement à Justine, Morgane (30 ans) décrit un parcours professionnel marqué, depuis la fin de ses études, par la précarité. Après un CAP esthétique, elle souhaite poursuivre en Bac pro mais renonce, faute d'employeur pour son alternance. Elle découvre un secteur « *hyper bouché* ». Elle choisit alors de s'orienter dans la vente, dans le domaine du prêt à porter. Elle explique apprécier particulièrement les relations avec la clientèle.

« Quand j'ai fait le CAP esthétique et qu'il y avait la vente incluse dedans, du coup, je me suis dit « pourquoi pas me réorienter en vente ? » [...] ça me plaisait trop en fait, le contact avec le client. » (Morgane, 30 ans)

Elle enchaîne des périodes de chômage et d'emplois, le plus souvent sur des contrats très courts, pendant une longue période. Elle rencontre des difficultés durant ses moments de chômage pour justifier son parcours devant les employeurs, et le décalage entre ses aspirations et sa formation initiale.

« C'est vrai que j'ai toujours eu pas mal de CDD, beaucoup de petites missions de remplacement, des arrêts maladie et tout, donc j'allais un peu partout pour me faire un maximum d'expériences. Et à la clé, je n'avais jamais de CDI puisque je savais déjà que de base, c'étaient que des missions de remplacement (...) C'était long. Parce que de 2008 à 2016... huit ans de petits boulots par ci, par là. [...] À un moment donné, je n'en pouvais plus. » (Morgane, 30 ans)

Morgane exerce principalement dans la vente, notamment pour de la mise en rayon dans des magasins avec certaines « *belles expériences* », ainsi que sur des missions d'hôtesse d'accueil. Le travail peut devenir parfois décevant. Elle signale ainsi des difficultés liées à des enjeux éthiques dans la vente (« *j'aime la vente parce que j'aime le relationnel, je n'aime pas la vente parce que je dois vendre quelque*

chose », « *je suis beaucoup trop humaine pour ce métier* »), ainsi que des contrariétés sur les activités à réaliser : « *vous vous rendez compte que vous êtes plus là pour faire le ménage que pour de la vente* ».

L'ouverture d'une boutique est l'opportunité pour elle de décrocher un premier CDI en tant que vendeuse, un contrat de 30 heures par semaine, ce qui est, explique-t-elle « la norme » dans ce métier. Mais au bout de deux ans, la boutique sera fermée.

« *J'ai signé mon premier CDI. Donc j'ai été embauchée, en fait, pour une ouverture de boutique [...] une de mes collègues me dit « faut vraiment que t'ailles voir, il y a quelqu'un qui cherche pour [enseigne X], ça va se monter, essaie d'aller voir la responsable » [...] Et en fait, le feeling est de suite passé avec elle, et c'était une personne géniale, vraiment adorable, je ne pouvais pas rêver mieux. Et en fait, j'ai été embauchée là-bas. Et donc, j'ai ouvert la boutique. Mais malheureusement, je l'ai fermée aussi, parce que du coup, on a fermé en 2019. On a fermé pour, soi-disant, une cause... que ça ne marchait pas, mais bon... » (Morgane, 30 ans)*

Sa situation personnelle évolue à la même période, elle rencontre son conjoint, s'installe avec lui et attend très vite son premier enfant : « *plus rien ne va et au final, je rencontre [mon nouveau compagnon] début juin [...] j'apprends que je suis enceinte mi-septembre [2019], on venait d'emménager ici* ». Elle recherchera à nouveau un emploi, sans succès, avec d'être arrêtée en raison de sa grossesse début 2020. Elle est au chômage en septembre 2020 et s'interroge sur son avenir professionnel. Morgane ne s' imagine pas exercer sa profession de vendeuse avec les consignes sanitaires en vigueur, qui viennent modifier ce qui fait pour elle l'essence de son métier : le relationnel.

« *Grosse dépression, qu'est-ce que je vais pouvoir faire ? Je vois que tous les magasins sont impactés... [...] Et le confinement me fait me dire « non, plus possible la vente [...] il faut que je trouve une autre solution [...] Je vais être là, je vais être masquée du matin au soir, il y a dix personnes qui vont pouvoir rentrer dans mon magasin, des jauges, pas des jauges, des ci, des là, je ne peux pas, ce n'est pas possible. Il est où le contact avec les gens ? [...] Là, on peut plus approcher les gens, les cabines d'essayage sont fermées, donc plus aucun plaisir. Les gens rentrent dans la boutique, ils sont à peine à un mètre de vous que déjà, ils sont un peu réticents, on le voit [...] et je dis, ce n'est pas possible. » (Morgane, 30 ans)*

Lara : « Je ne savais pas trop quoi faire »

Lara (31 ans) occupe quant à elle un CDI dans une entreprise de consultant depuis environ un an et demi au moment du premier confinement. La crise va entraîner une diminution de l'activité et elle décide d'un commun accord avec son employeur de quitter l'entreprise, en rupture conventionnelle. Selon elle, la crise n'a fait qu'anticiper une fin de contrat qu'elle considérait comme inévitable. Il s'agissait de son premier CDI, dans un parcours marqué par des problèmes de santé handicapants au quotidien et des périodes de précarité. Lara explique n'avoir jamais eu de projet professionnel précis. Après un DUT, Statistiques et informatique décisionnelle non validé, elle s'oriente après une année de « *petits boulots* » vers un BTS Assistant manager qu'elle considère comme « *un choix facilité* » : ces études lui paraissent à sa portée et susceptibles de lui permettre de trouver un emploi.

« *Comme je disais, je suis une grande geek, donc m'occuper, j'ai aucun mal à m'occuper sans avoir de boulot. Donc ouais, c'était vraiment pour avoir un salaire. Il fallait que je travaille pour avoir un job quoi, pas par vocation ou carrière, parce que je n'aime pas bosser. Même quand j'étais bien dans mon poste, je n'ai jamais aimé ça. Je ne sais pas qui aime travailler pour de vrai. » (Lara, 31 ans)*

A l'issue de ses études, Lara rencontre des difficultés d'insertion et finit par occuper un premier emploi en contrat aidé. Cette expérience se passe mal et elle traverse plusieurs mois de dépression.

« Quand on arrive à ce genre de pensées, on se demande si on est fait pour travailler, si on est fait pour être intégrée à la société, c'est quand même assez éprouvant. On n'est pas en capacité de se projeter et de faire quoi que ce soit, en fait. » (Lara, 31 ans)

Elle est ensuite embauchée en intérim dans une entreprise, sur « un projet de recodification documentaire ». Elle est placée sous la direction d'un consultant extérieur avec lequel elle a « un coup de foudre professionnel ». Elle prend au fil du temps davantage de responsabilités et est associée à de nouveaux projets. A l'issue des 18 mois d'intérim, elle intègre la société de consulting en CDI pour travailler dans l'entreprise dans laquelle elle intervenait. Pour autant, elle précise que ce CDI n'a jamais été synonyme d'engagement dans la durée entre elle et son employeur. Arrivée à la fin de la mission pour laquelle elle avait été initialement engagée, elle pense qu'elle aurait dû, quoi qu'il arrive, quitter prochainement son emploi. Son déménagement dans un autre département juste avant le confinement va dans ce sens. La crise avance ainsi son départ.

« Quand on a signé le CDI, et la boîte de consulting comme moi, on avait dit « là, on sait qu'il y a une mission relativement longue, on la fait et après on avise [...] la fin de mission chez ce client-là était annoncée, donc on a fait le point avec la boîte de consulting chez qui j'étais en CDI. Et donc, entre le confinement, moi, ma mobilité un peu réduite, etc... on n'a pas insisté et on a fait une rupture conventionnelle, et puis voilà [...] Très honnêtement [sans la crise], je pense que le résultat aurait été le même. Ça aurait peut-être juste pris quelques mois de plus » (Lara, 31 ans)

Lara considère néanmoins cette expérience professionnelle comme très bénéfique. Elle a lui permis de restaurer sa confiance en elle et de nouer, pour la première fois, des relations amicales avec ses collègues.

« Je suis restée assez longtemps pour me sentir à l'aise dans ce que je faisais, dans ma méthode de travail. M'investir dans les projets, et dans les collègues aussi. Et ça, c'était vraiment la première fois que ça m'arrivait [...] Je pense que sur les trois ans, je me suis ouverte à la possibilité d'être quelqu'un de compétent, et de pouvoir apporter quelque chose aux gens, en fait. » (Lara, 31 ans)

Lorsqu'elle quitte l'entreprise, Lara n'a pas de projet précis. A la sortie du premier confinement, elle entreprend une réflexion sur son avenir professionnel : « je crois que j'ai commencé à chercher du travail pour de vrai au mois de juin [2020], en fait, je ne savais pas trop quoi faire ».

Un ancien univers professionnel déjà mis à distance

Si la crise entraîne, de différentes manières, une réorientation du parcours, l'analyse des entretiens révèle que la coupure avec l'univers professionnel était déjà amorcée. Ce dernier est désormais appréhendé avec du recul et une certaine distance critique.

Face aux difficultés rencontrées dans sa recherche d'emploi, l'idée d'une réorientation s'était insinuée au fil du temps dans l'esprit de Justine. La crise ne lui laisse plus le choix. Le deuil du métier reste cependant difficile à faire mais elle se résigne petit à petit, concluant que travailler dans l'événementiel tout en ayant un enfant serait, de toute manière, compliqué en raison des horaires décalés.

« C'est venu par défaut, progressivement, vraiment. Quand je me suis rendu compte, déjà, qu'il n'y avait pas d'annonces. Ou que quand j'envoyais des CV, il n'y avait pas de retours. Qu'il n'y avait pas de postes à pourvoir, et que... alors, j'avais 1001 idées qui me venaient, mais je n'avais pas les contacts, je n'arrivais pas à les obtenir, et du coup... après, je me suis dit aussi, « attends, tu veux être dans l'événementiel, mais comment tu vas faire avec le petit ? », alors qu'il n'y a pas de famille, que le papa travaille les soirs, qu'il travaille les week-ends, que la baby-sitter, c'est hors de prix, que les salaires à

[Ville A.] ne sont pas mirobolants... donc je me dis qu'à un moment donné, faut peut-être aussi repenser... ouais, mettre tout entre parenthèses et essayer de trouver autre chose. » (Justine, 33 ans)

Pour Morgane, la coupure avec son métier de vendeuse avait déjà été engagée. A l'annonce de la fermeture de la boutique dans laquelle elle travaille, elle projette de partir en Nouvelle-Zélande, avant de rencontrer son conjoint et de changer son projet. Son licenciement est une épreuve douloureuse. Elle exprime le sentiment d'avoir été mal considérée et traitée. Morgane dénonce le manque de considération à son égard, malgré le fort investissement dont elle estime avoir fait preuve.

« J'ai ouvert grand les yeux quand on a été licenciés, et j'ai dit « mon dieu, on est qu'un pion parmi tout ça, donc c'est hors de question qu'aujourd'hui, je donne ma vie pour un travail [...] Ça m'a un peu écaeurée de la vente, du coup, ça m'a écaeurée de me dire « comment on peut être autant rabaissée avec tous les efforts qu'on a pu fournir ? »... toutes ces années pour cette boutique, pour se faire jeter comme des malpropres à la fin, en nous disant qu'on ne serait pas dispatchées dans d'autres magasins. Oui, on nous a proposé des boulots sur [Ville A], ou sur des endroits comme [Ville B], enfin... des choses un peu trop loin, exprès pour qu'au final, on ne soit pas gardées au sein de l'entreprise. Et pour au final, ne même pas nous proposer un licenciement économique réel, en fait. Parce que derrière, on finit au chômage. » (Morgane, 30 ans)

Elle porte ainsi un regard ambivalent sur son métier de vendeuse dont elle parle fréquemment au passé. Si elle l'apprécie dans son contenu, elle regrette le manque de reconnaissance des employeurs, les conditions de travail précaires, à travers l'usage du temps partiel, le faible niveau de rémunération, les responsabilités non reconnues, etc. Elle évoque aussi plus largement l'image négative qui lui est renvoyée, son métier étant à ses yeux complètement dévalorisé.

« Alors... c'est assez bizarre, ce que je vais vous dire, mais... j'ai adoré le contact avec le client, mais les clients étaient insupportables [rires] ! Mais il y a des gens qui sont beaucoup trop aigris, on va dire, et du coup, vous n'avez pas ce bonheur-là de dire « je vais échanger avec quelqu'un » qui va être aussi réceptif que vous, vous pouvez l'être. Donc ça, c'était vraiment la contrainte. Le fait que les gens ne respectent pas votre métier. Parce que, quand on parle de vendeurs... « oui mais tout le monde peut le faire ! »... non, pas tout le monde peut le faire. La preuve, pas tout le monde peut le faire parce que si tout le monde pouvait le faire, aujourd'hui... en fait, quand on rentrerait dans un magasin, on vous dirait bonjour. Ce n'est pas le cas. Donc quand on est un peu en vente, on va dire qu'on est un peu considérés comme les derniers de la classe sociale. On est un peu... je ne sais pas... pas considérés à notre juste valeur, en fait. On est toujours un peu rabaissés. » (Morgane, 30 ans)

Lara, enfin, ne s'est jamais projetée à long terme dans son poste de consultante. Elle l'occupe en effet en estimant avoir de faibles chances de faire carrière, n'étant pas ingénieure. Dès le départ, elle s'attendait ainsi à ce qu'il ne soit qu'une parenthèse dans son parcours.

« Mais même moi quand j'avais signé le CDI, je n'y croyais pas trop. Parce que très clairement, je crois que je suis la seule personne qu'ils aient recrutée, qui n'ait pas de diplôme d'ingénieur. Qui est prise en CDI sans avoir de diplôme d'ingénieur. Ça ne se fait pas trop en consulting. » (Lara, 31 ans)

Un repositionnement stratégique : retrouver un emploi en contournant la crise

Pour ces personnes sans emploi, l'objectif premier de la réorientation est de se repositionner sur le marché du travail. Le contexte de la crise va guider la manière dont elles vont s'engager dans ce processus et avoir des conséquences sur les attentes associées à leurs projets et/ou le choix de métier.

Justine : « Je ne dis pas que je ferai ça toute ma vie »

Pour Justine, l'engagement dans la réorientation s'accompagne de la crainte de devoir se contenter d'un job alimentaire, comme « secrétaire », « serveuse » ou « caissière », les offres d'emploi étant peu nombreuses en raison de la crise. Elle se trouve en outre dans l'impossibilité de se projeter dans un nouveau métier, n'ayant jamais travaillé dans un autre domaine que l'événementiel : « je me suis dit : je suis bonne à quoi ? ». Cette situation est pour elle génératrice d'inquiétudes profondes.

« Ça me travaillait, ça m'empêchait de dormir, je n'étais vraiment pas bien. Je me suis dit, j'ai fait tout ça pour finir comme ça... Je ne dénigre pas, hein, vraiment, ce n'est pas pour dénigrer ces postes là, mais c'est que... quand on a fait des études et qu'on s'est toujours éclatée dans son job, c'est un peu un échec de se dire qu'on va devoir faire ce type de poste là [...] Donc on se dit que ça ne va pas être très vibrant. » (Justine, 33 ans)

Se sentant « perdue », Justine mobilise des soutiens institutionnels. Elle réalise dans un premier temps une formation via Pôle emploi. Celle-ci lui permet d'apprendre à valoriser ses compétences. Elle décrit les effets positifs de cet accompagnement pour reprendre confiance en elle.

« J'ai eu la chance de faire une formation qui a été super [...] qui m'a permis, en fait, de vraiment mettre en avant mes compétences transversales. Je ne connaissais pas du tout ce terme, et je ne me rendais pas compte de l'impact que ça pouvait avoir dans la recherche d'un emploi. Et surtout dans une reconversion. Parce qu'on a l'impression, je trouve... de se dire « mais je n'ai pas fait ça avant donc je ne vais pas savoir faire »... mais en fait, quand on se rend compte de ces compétences-là, comment on peut les appliquer dans d'autres domaines et d'autres secteurs d'activité... » (Justine, 33 ans)

Elle se fait ensuite accompagner par un cabinet de recrutement et s'en remet, d'une certaine façon, fortement à eux. Elle n'a pas un projet professionnel bien défini. Pour autant, elle souhaite intégrer un poste dans lequel elle pourrait valoriser ses compétences et ne pas se sentir trop « déclassée ». La prise en compte d'horaires lui permettant de concilier travail et famille est importante.

« Alors, je savais que je voulais quelque chose dans... on va dire, dans l'administration. Après, le secteur, le marché de l'entreprise, ça, je ne m'étais pas du tout posé la question [...] je ne cherchais pas un poste, une particularité. Ce que je voulais, c'était juste quelque chose où j'arrive à être à l'aise finalement, avec les connaissances que j'avais, et où l'employeur aurait pu se dire « tiens, son profil peut m'intéresser ». J'étais un peu perdue en fait, c'est pour ça que j'avais ce cabinet qui m'aidait [...] j'ai fait beaucoup confiance au cabinet de recrutement. C'est-à-dire que j'avais fait un entretien avec eux, on a essayé de cerner ce qui pourrait correspondre et eux, après... ils ont leur panel d'offres, et c'est plus eux qui m'ont dit : j'ai une offre dans... » (Justine, 33 ans)

Le cabinet de recrutement lui décroche un premier entretien. Celui-ci débouchera directement sur une proposition d'emploi. Justine est ainsi recrutée depuis plusieurs mois comme « responsable administration des ventes et service commercial » dans une entreprise qui revend des articles dans les magasins discount. Elle se dit satisfaite de cet emploi et soulagée d'avoir trouvé un poste « intéressant ». Elle espère néanmoins à plus long terme avoir la possibilité de retravailler dans l'événementiel.

« J'étais super contente parce que c'était [...] un poste où j'aurais des responsabilités et du management, donc j'étais contente d'avoir cette opportunité-là [...] pour le moment c'est super [...] Et je sais qu'en évolution possible... l'objectif, et c'est ce qui m'a été dit à l'entretien, ça sera de passer cadre. Mais pour le moment, ce n'est pas mon souhait [...] à 17h45, faut que je sois partie parce qu'il faut que j'aille chercher mon fils chez la nounou [...] Après, je ne dis pas que je ferai ça toute ma vie.

Parce que je sais que l'événementiel me manque, je l'ai encore dit à mon conjoint ce week-end. C'est juste qu'aujourd'hui, déjà avec le contexte sanitaire, il n'y a pas de recrutement, chose que je comprends. Et de toute façon avec le petit, ça serait trop compliqué. Mais quand il sera un peu plus grand, j'y reviendrai. » (Justine)

Morgane : « Ne pas être impactée par n'importe quelle crise »

Pour Morgane, c'est la recherche de la sécurité de l'emploi qui guide l'élaboration de son projet de réorientation. Son objectif principal est d'accéder à un poste qui ne serait pas menacé en cas de nouvelle crise sanitaire. Elle recherche donc un métier télétravaillable. Elle exprime un changement dans son rapport au travail qui passe au-delà de ses aspirations premières : « *à la base, je suis contre le travail de bureau. Je suis trop quelqu'un d'actif, il faut que je sois... après, aujourd'hui, c'est mon esprit* ». Elle souhaite également pouvoir mobiliser des compétences qu'elle possède déjà et exercer une activité dans laquelle elle pourra trouver de l'intérêt. Elle se base ainsi sur son expérience existante pour définir un projet de réorientation dans le domaine des ressources humaines, évoquant le métier de « *chasseur de têtes* ».

« On aura toujours besoin de quelqu'un pour constituer une fiche de paie. On aura toujours besoin de quelqu'un pour éditer votre salaire. Donc c'est des choses qui, pour moi, sont essentielles on va dire [...] chasseur de têtes ou autres, mais en tous les cas, dans les RH [...] Je me dis « il faut que tu changes, il faut que tu fasses quelque chose qui te plaise, il faut que tu fasses quelque chose que tu as déjà fait », et c'est des choses que j'ai déjà faites en magasin, donc... la conception des bulletins de salaire, la conception des contrats de travail, des ci, des là... donc c'est des choses que, voilà... l'administratif me plaisait, et c'est dans des trucs comme ça que je veux me lancer. » (Morgane, 30 ans)

Morgane se tourne vers Pôle emploi mais ne trouve pas l'accompagnement qu'elle attendait, « *en fait, personne ne m'aide dans ma recherche de formation* ». Elle explique devoir se débrouiller seule et se heurte à un nouvel obstacle : les formations qu'elle vise dans les RH sont inaccessibles sans le bac. Elle découvre alors la possibilité d'obtenir l'équivalent de ce diplôme en passant un DAEU : « *donc si aujourd'hui je veux faire autre chose de ma vie, va falloir que j'aie le bac* ». Pôle emploi lui propose par ailleurs de lui financer une VAE, ce que Morgane envisage de faire dans un second temps. Par la suite, elle prévoit de candidater dans des formations RH. Son projet s'inscrit donc dans un parcours de formation de plusieurs années.

Au moment de l'entretien, Morgane est entrée en contact avec une université pour s'inscrire au DAEU et attend une réponse sur la possibilité d'utiliser son CPF. La formation est proposée à distance, ce qui lui permettra de s'occuper de sa fille en attendant une place en crèche mais aussi de reprendre une petite activité professionnelle :

« Donc ça, c'est juste la meilleure des solutions pour moi, puisque ça me permet aujourd'hui de m'occuper d'elle et de pouvoir travailler à côté si je le souhaite. Dans un autre boulot en attendant [...] Après, voilà, c'est juste histoire de dire que je retrouve du boulot, c'est bon, ça va... [...] Mais je suis capable d'aller en caissière chez Carrefour, ça ne me dérange pas. Ou d'être dans une boulangerie, ou voyez ? Peu importe. Mais pas beaucoup. Quelques heures, histoire de dire que je consacre vraiment mon temps à cette formation. » (Morgane, 30 ans)

Au-delà de la nécessité de trouver une solution à ses difficultés actuelles sur le marché du travail, Morgane espère obtenir à travers le diplôme une reconnaissance qu'elle n'a jamais eue, en réponse à l'image dévalorisante qu'on a pu lui renvoyer tout au long de son parcours.

« Je fais l'effort aujourd'hui de me relancer dans les études, ce qui est un effort considérable pour moi, de me dire « je suis obligée de faire un BAC que je n'ai pas fait il y a plus de 15 ans »... cette fois-ci, je me dis « bon, voilà, je le fais, je vais faire cette formation, ce n'est pas pour rien ». C'est pour justement me dire « grâce à ça, on ne pourra pas me dire que je ne suis pas assez diplômée pour avoir ce salaire-là [...] Je sais que je serai reconnue pour mes compétences, et puis voilà. Ce qu'aujourd'hui, je ne suis pas. » (Morgane, 30 ans)

Lara : « La priorité numéro une c'était que ce soit en télétravail »

Pour Lara, la situation de télétravail expérimentée pendant le confinement lui a totalement convenu. Elle a apprécié le fait de travailler seule et de s'organiser comme elle l'entend. Cette situation se trouve, qui plus est, être adaptée selon elle à sa maladie, ses limitations de capacités et sa fatigabilité.

« C'est royal, j'en rêvais [rires] ! La plupart de mes collègues n'a pas très bien vécu le confinement et le télétravail [...] et ils demandaient à revenir sur site un ou deux jours par semaine, quand même, pendant le confinement. Alors que moi c'était l'inverse, c'était, laissez-moi chez moi, personne ne m'embête, je suis vachement plus efficace, laissez-moi tranquille [...] C'est-à-dire qu'à la maison, je peux m'asseoir en tailleur, en leggings, sur mon fauteuil de gaming, qui est déjà moulé à ma morphologie. Si j'ai besoin de me lever pour m'étirer un petit peu, je peux le faire. Il n'y a pas ce principe-là de « je me lève, je prends mon PC sous le bras, je traverse le site industriel pour aller à la réunion avec bidule »... je n'ai pas besoin de prendre les transports en commun... donc vraiment la gestion de la douleur est différente. » (Lara, 31 ans)

Lara évoque ainsi plusieurs projets de réorientation, qui ont pour point commun la possibilité de d'exercer son travail à domicile. Elle décide dans un premier temps de se lancer dans la création d'une entreprise. Sa première idée est de proposer des services dans l'assistantat et le secrétariat, son domaine de formation initiale. Après réflexion, cela lui paraît trop complexe à mettre en œuvre.

« J'ai hésité à me mettre à mon compte [...] mais je ne me sentais pas prête, et en fait, surtout... je ne sais pas si je voulais en faire trop ou quoi, mais pour moi il y avait un investissement de base à faire en équipements, et notamment en sécurité informatique [...] Et en fait, je ne savais tellement pas faire de la pub, le marketing, aller démarcher des gens... je n'aime tellement pas ça que j'ai assez vite abandonné l'idée. » (Lara, 31 ans)

Finalement, elle décide de se lancer dans la création et la vente d'objets conçus avec des imprimantes 3D. Il s'agit initialement d'une activité de loisir qu'elle partage avec son conjoint : « on était à fond là-dessus ». La structure juridique est montée en décembre 2020. Lara a néanmoins conscience qu'il ne lui sera « pas possible de dégager un salaire ». Elle l'envisage comme une activité complémentaire aux revenus du foyer, son compagnon gagnant « suffisamment sa vie ». Mais, par la suite, « la nécessité de trouver un vrai job [...] s'est imposée au fil des mois », pour des raisons financières, ses droits au chômage étant peu élevés, mais aussi, dit-elle, pour « la bonne santé du ménage ». Elle souhaite en fait apaiser les inquiétudes de son conjoint, qu'elle définit « comme un grand stressé » et qui, contrairement à elle, n'a pas « l'habitude d'être en galère, de vivre avec assez peu d'argent, de vivoter ». Elle veut ainsi « pouvoir l'aider » et « alléger un petit peu le genre d'inquiétudes qu'il a sur l'aspect financier du quotidien ».

Elle recherche alors un emploi administratif et totalement télétravaillable. Elle refuse désormais les contraintes « des petits métiers de bureau » qu'elle ne « peut plus faire » : « horaires fixes », « bureau H24 », « quelqu'un sur le dos en permanence ». Elle décroche un CDD d'une année dans un organisme de formation, pour lequel elle travaille très majoritairement à distance.

« Je suis à 99 % en télétravail. Le deal de départ, c'était de faire deux jours à [Ville X] tous les deux mois. C'est relativement raisonnable [...] là mon job, c'est vraiment tout ce qui est suivi administratif. La rédaction des contrats des intervenants et des stagiaires, la communication des infos, tout ce qui est suivi, les fichiers de suivi, machin, répondre aux mails. Jusqu'à la fin de la formation, il faut envoyer les questionnaires de satisfaction. » (Lara, 31 ans)

Lara n'arrive pas à se projeter au-delà de sa situation actuelle. Ses propos reflètent une difficile maîtrise de son parcours. Ses problèmes de santé et financiers ne lui permettent pas de faire des projets à longs termes. Si elle fait preuve d'un certain fatalisme, les événements de la vie étant imprévisibles, elle se déclare néanmoins confiante en ses capacités d'adaptation.

« Quand je vois l'évolution de ma vie, au fil de l'eau, je crois que rien de ce qui m'est arrivé n'était vraiment prévu. Donc partant de là, je... je profite des opportunités quand elles se présentent, en fait. Je suis assez ouverte [rires] ! Il y a une opportunité, allez, on y va [...] là on est partis sur un CDD d'un an. Certes, eux ils ont une volonté de pérenniser cet emploi mais peut-être que d'ici la fin de cette année, on pourra ne plus se voir en peinture et ça ne le fera pas. Peut-être qu'ils n'ouvriront pas le poste du tout. Peut-être que mes imprimantes 3D, elles vont cramer et que ça va me saouler. Non, je suis assez sereine sur... [rires]... non, je ne suis pas en capacité de faire des plans définis, en fait. Sachant que je n'ai pas les moyens physiques, pratiques et financiers de mener des projets précis, et puis que... j'ai bien assez subi les aléas de la vie pour savoir que ça se passe rarement comme on prévoit. Voilà, je laisse les choses évoluer gentiment, et puis suivant l'humeur, dans un sens ou dans l'autre. Et puis après, advienne que pourra. » (Lara, 31 ans)

3.2.2 Une crise qui conduit à réinterroger des dynamiques professionnelles non satisfaisantes

Pour deux enquêtés, la crise constitue un événement qui va les conduire à réorienter leur parcours afin de leur donner un sens nouveau. La volonté d'être davantage en accord avec leurs aspirations et valeurs est mise en avant.

Le confinement : un temps de latence où mûrit le projet de réorientation

Le premier confinement va parfois représenter un moment de pause, propice à une réflexion sur son parcours et ses choix professionnels. Il permet un recentrage sur soi et ses aspirations, pour des individus vivant des situations professionnelles peu épanouissantes.

Renaud : « Je me suis dit : mais en fait, t'es pas mieux chez toi, à faire des trucs que tu kiffes ? »

En mars 2020, Renaud (33 ans) est opticien, en CDI depuis dix ans dans la même enseigne d'optique. Son métier n'a jamais suscité chez lui un grand intérêt. Il évoque dès le départ une orientation par défaut. Après le bac, il intègre une école d'ingénieur mais s'arrêtera en début de deuxième année. Il décide ensuite de suivre la même voie que son frère, opticien, et s'inscrit en BTS. L'objectif est de trouver une solution alternative rapide, à travers une formation courte, qui offre des perspectives d'emploi, même si le métier en lui-même ne l'intéresse « *pas plus que ça* ». A l'issue de ses études, il trouve très facilement un poste, à proximité de chez lui. Le travail n'est pas central dans sa vie.

« *Ce n'est pas ma vocation, ce n'est pas... quand je suis chez moi, je ne pense plus à vendre des lunettes, c'est pas du tout... je ne vais pas me dire « ah tiens, et si je m'intéressais ? », et tout. Non, moi c'est... quand je suis au boulot, je fais mon taf, je vends des lunettes, je me tiens au courant de ce qui se fait. Mais après, quand je suis chez moi... »* (Renaud, 33 ans)

Ce manque d'intérêt est compensé par ses conditions d'emploi, qui lui permettent de travailler sur quatre jours et lui laisse du temps pour son groupe de musique : « *c'est un projet [...] qui me prend pas mal de mon temps libre [...] on aimerait bien, justement, se professionnaliser là-dedans* ». Autre avantage, la possibilité de travailler le dimanche représente un intérêt financier non négligeable. Enfin, il raconte avoir au fil des années eu la chance de nouer des relations amicales avec ses collègues.

« Il y a des fois où tu te dis... tu vas un peu, pas au baignon, mais... tu vas bosser quoi, tu vas gagner ta croûte. Il n'y a pas vraiment d'entrain de fou [...] Voilà. Et tu te dis « putain, pourquoi ? ». Mais bon, après, tu fais la part des choses et tu te dis : tu bosses sur quatre jours, t'es pas trop mal payé. »
(Renaud, 33 ans)

Il déclare ne pas être attiré par les responsabilités. Il n'a pas envie de s'investir davantage dans son emploi qui lui convient tel quel. Poussé par sa hiérarchie, il suit néanmoins la formation d'adjoint.

« Déjà, quand tu passes manager, faut savoir que... au lieu de bosser sur 35 heures, tu bosses sur 39 heures [...] Tu bosses sur cinq jours [...] Puis même donner des ordres aux gens, enfin... en fait, comme ce n'est pas un boulot, on va dire, vraiment, de vocation, je ne cours pas après les responsabilités, quoi. Parce que sinon, ça voudrait dire plus de charge mentale aussi, et je n'avais pas envie [...] Ils m'ont dit « fais une formation juste pour tester, et puis tu vois ! » [...] j'ai fait la formation en me disant que c'était juste pour voir. Sauf qu'il y avait d'autres gens, du coup, que je ne connaissais pas vraiment, qui m'ont dit « mais en fait, tu es vraiment bon là-dedans ! », et ils ont accéléré, du coup, mon évolution. »
(Renaud, 33 ans)

Il rapporte ensuite une expérience qui l'a « *dégoûté du métier* » lorsqu'il se retrouve contraint de prendre la direction par intérim de son magasin en janvier 2020, dans l'attente de l'arrivée d'un nouveau manager. Il évoque les difficultés liées à sa méconnaissance des procédures et la surcharge de travail associé.

« Je me retrouve à devoir tout gérer. Sauf que moi, je ne sais pas. J'ai un potentiel, mais je sais pas du tout tout faire. Et puis comme ce n'était pas quelque chose qui m'intéressait de base, je ne m'étais pas vraiment mis au fait de toutes les procédures et tout [...] donc je me retrouve à faire des semaines de 50h parce que je restais après la fermeture du magasin pour essayer de gérer les trucs... je me faisais sortir par les gardiens, qui disaient « non, mec là, faut tu sortes parce que sinon, t'es bloqué ! ». Donc ce n'était pas vraiment une période très agréable. »
(Renaud, 33 ans)

Pour lui, le premier confinement va alors représenter sa « *meilleure vie* ». Il explique se « *recentrer* » sur lui-même, sur les activités qui l'intéressent, et plus particulièrement le dessin, qu'il avait arrêté depuis le lycée.

« Et là-dessus, arrive le COVID. Donc au final, pour moi, bouffée d'air, parce que... vraiment, j'étais sous l'eau au niveau du boulot [...] forcément, je reste chez moi. Mais finalement, je me recentre sur moi-même, je me remets à dessiner, je me remets à faire les activités que j'aime... [...] j'étais comme un pape, hein ! C'était clairement des vacances, bloqué chez toi, mais des vacances quand même. »
(Renaud, 33 ans)

Cette mise à distance de son environnement professionnel pendant le confinement rend le retour au travail d'autant plus compliqué. Il doit faire face à un surcroît d'activité, à des clients difficiles et une relation délicate avec son nouveau manager.

« On a rouvert et on n'était pas prêts du tout. Parce qu'il y avait des gens qui, pendant deux mois... avaient pas pu refaire leurs lunettes, ou pire encore, avaient fait leurs lunettes juste avant le COVID et du coup... ça faisait deux mois qu'ils avaient payé pour quelque chose qui n'allait pas [...] Concrètement,

on s'est fait défoncer [...] Et en plus, on avait des... j'avais des collègues qui n'avaient pas repris, puisque étant mères de famille, elles étaient restées... donc en fait, on était en sous-effectif. Pour gérer un surplus, si tu veux. C'était horrible. C'était horrible, j'ai vraiment très mal vécu ça [...] Mon directeur, lui, était un jeune directeur, il venait d'arriver [...] pas le même style de directeur que moi, j'ai eu dans mes 10 ans d'ancienneté... bah, on n'avait pas les mêmes façons de gérer les trucs, quoi. Donc... comme c'était mon supérieur hiérarchique, je me pliais un peu à ce qu'il disait, mais... ça ne me convenait pas. » (Renaud, 33 ans)

L'ensemble de ces événements le conduisent ainsi à envisager une reconversion, dans un métier davantage en phase avec ses aspirations : *« je me suis dit « mais en fait... pourquoi ? Est-ce que t'as vraiment envie d'être là ? [...] Du coup, très vite, je me suis dit, il faut que tu changes »*. A l'inverse de sa première orientation vers un métier « raisonnable », pour lequel il n'a *« pas un entrain de fou »* mais qui lui permet de bien gagner et d'avoir du temps libre, son objectif est aujourd'hui de *« travailler dans quelque chose dans lequel il [se] sent bien »* :

« Après, il y en a qui se disent que le travail, c'est le travail, ce n'est pas fait pour être rigolo, et voilà. Mais je pense qu'il y a peut-être de plus en plus de monde, maintenant qui justement... ils changent un peu leur prisme vis-à-vis de ça [...] Mais bon, après je sais que... ce qui me fait relativiser, c'est que je ne bosse pas dans une mine, tu vois. J'ai quand même de la chance, donc me plaindre, c'est un peu du luxe » (Renaud, 33 ans)

Robin : « J'ai fait évoluer mes convictions »

Robin (31 ans) est écrivain, il vit de *« petits boulots »* et des allocations chômage avant que la crise sanitaire ne survienne. Le confinement va être pour lui un moment de réflexion qui le conduit à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel. La crise le fait sortir d'une sorte d'inertie, dans laquelle il explique s'être installé.

« J'étais tranquille [...] je n'ai pas beaucoup de perspectives, tu vois. Enfin, je reste ici [...] Tu ne bouges pas, t'as tes potes, t'as tout ça, ta famille, machin et compagnie. Donc il n'y a pas beaucoup de perspectives d'évolution à se dire « il faut que j'écrive, et tout dépend de la chance, entre guillemets, de mes contacts, et de ma motivation aussi »... qui n'est pas toujours au plus haut, tu vois. Et donc au bout d'un moment, je me suis dit « je ne peux pas faire ça toute ma vie », tu vois. » (Robin, 31 ans)

Robin est diplômé depuis 2017 d'un master en cinéma. Il a repris des études après avoir quitté le lycée sans le bac et une année de *« jobs »* durant laquelle il reconsidère l'utilité des diplômes. Il s'inscrit en Bac pro au Greta et enchaîne sur un BTS comptabilité, diplôme qu'il juge *« facile »* à obtenir et offrant des débouchés, ce qui lui permet de rassurer sa famille. Son objectif n'est cependant pas de travailler dans ce domaine, il l'envisage comme une *« roue de secours »*, *« au cas où un jour, dans ma vie, je suis au bout du rouleau »*.

« Je suis allé bosser un an, je me suis dit bon... j'en avais déjà marre de faire des tafs de merde à l'époque [...] ça m'a soulé pendant un an, de faire ça, donc je me suis dit, OK, pourquoi pas le BAC ? En fait, ça peut être utile [...] Et donc, je me suis dit « bon OK, je vais faire un truc, encore une fois, avec des débouchés », tu vois [...] a priori, on aura toujours besoin de comptables, quoi. Puis, ils gagnent pas mal bien leur vie, donc quand j'ai dit que j'allais faire un truc en banque ou en comptabilité, tout le monde s'est dit « oh ben cool, ça va ! » (Robin, 31 ans)

Il enchaîne ensuite sur une licence et un master en cinéma, passion qu'il a depuis toujours. Il est ici encouragé par sa compagne de l'époque, étudiante en fac de lettres, qui lui reconnaît des talents d'écriture.

« Je ne vais pas mentir, c'est toujours grâce à une fille aussi, parce que j'ai commencé à lui écrire des trucs et tout, elle m'a dit « mais en vrai, vas-y, t'es doué » [...] elle a découvert un potentiel que je ne soupçonnais pas, tu vois, en moi, et donc après, ça m'a donné envie d'essayer. » (Robin, 31 ans)

Il s'épanouit pleinement dans les études et se découvre un intérêt pour la littérature. Depuis l'obtention du master, il alterne des périodes d'emplois, où il occupe des jobs alimentaires et des périodes de chômage, où il se consacre à l'écriture d'un scénario. Son mode de vie interroge son entourage. Même s'il dit l'assumer complètement, les regards n'ont pas toujours été faciles à vivre.

Durant le confinement, il explique avoir « fait évoluer ses convictions ». Il souhaite désormais transmettre ses idées non plus à travers l'écriture mais par une activité manuelle.

« Avant, je me disais « OK, pourquoi pas passer par l'art, l'écriture, montrer aux gens des alternatives, les faire réfléchir comme ça », et maintenant c'est plus « OK, montrer aux gens comment on peut faire différemment, concrètement, avec tes dix doigts ». Genre « ah, t'en as marre de la société ? Bon, je ne suis pas en train d'écrire des trucs pour te balader ou pour te faire ressentir quelque chose, maintenant je suis là pour te les montrer et pour te dire que c'est possible, tu peux faire comme ça », tu vois [...] Ce n'est pas avec des mots en fait [...] C'est plus d'agir, de créer quelque chose avec mes dix doigts, et voilà. C'est toujours de la création au final, tu vois, mais genre... concret. » (Robin, 31 ans)

La crise provoque chez lui une soudaine urgence à agir, il a le sentiment d'être « pris par le temps ». Il lui faut rapidement trouver une idée pour mettre en œuvre un projet professionnel, en lien avec ses convictions nouvelles.

« On était peut-être en avril 2020, il y avait le confinement encore, je voyais les droits du chômage fondre comme neige au soleil, je me dis « putain, bouge-toi le cul, il y a le COVID, OK, l'écriture c'est terminé ces prochains mois de toute façon, donc réfléchis, trouve autre chose à faire », tu vois [...] s'il n'y avait pas eu du tout cette histoire de COVID... je me serais pas trop posé la question, je me serais dit « OK, je continue à tenter le coup, on écrit » [...] Après je me serais réveillé un matin, je me serais dit « est-ce que c'est possible de vivre au RSA correctement ? », ça m'aurait traversé l'esprit, je vais pas te mentir, tu vois, en tant que bon profiteur qui se respecte, franchement... tu te dis « OK, 500 euros plus un petit peu d'APL pourquoi pas ». Je n'aurais pas été pris par le temps s'il n'y avait pas eu le COVID. » (Robin, 31 ans)

Des réorientations à dimension vocationnelle : donner un nouveau sens à son parcours

Renaud et Robin se lancent tous deux dans une reconversion qui s'inspire d'une de leur passion. Pour le premier, il s'agit d'aller vers un métier à dimension vocationnelle, pour le second de construire un projet en accord avec ses valeurs.

Renaud : « J'ai toujours eu un peu la fibre artistique »

Après avoir redécouvert le dessin pendant le confinement, l'objectif de Renaud est à présent de devenir illustrateur. Il remobilise ainsi un projet avorté à la sortie du lycée :

« Moi dans l'idée, ce qui me plairait plus, ce serait plus l'illustration de livres pour enfants, des trucs médiévaux, Heroic-Fantasy, comics... moi, c'est tout ce qui me plaît, tout cet univers-là [...] J'ai toujours eu un peu la fibre artistique, mais quand j'allais dans les écoles d'art, j'étais intéressé mais par contre, c'était vrai qu'au niveau du débouché, c'était incertain, mais genre... voilà. Bon après, c'est les métiers artistiques hein, on sait dans quoi on s'embarque. Mais du coup, je me suis dit « on va être raisonnable », puis mes parents m'ont un peu poussé dans cette direction-là. En cherchant, on va dire, un métier un peu plus traditionnel. » (Renaud, 33 ans)

S'il décide de se lancer dans ce projet, c'est qu'il représente pour lui une prise de risque limitée. En effet, si cela n'aboutit pas, il pourra facilement retrouver un emploi en tant qu'opticien. Il souhaite d'ailleurs se former tout en restant en emploi, afin de s'assurer une sécurité financière : « *ça me tranquillise* ». Il se lance ainsi dans une formation à distance, qui lui laisse une certaine liberté d'organisation. Il quitte également sa fonction d'adjoint pour redevenir collaborateur, ce qui lui permet d'être à nouveau sur quatre jours de travail hebdomadaire et de se libérer du temps.

« Ce qui m'a conforté dans le fait de faire ce choix, c'est de me dire que j'ai un diplôme d'opticien... si je me lance là-dedans et que ça foire complètement, je pourrais toujours revenir [...] Il y a du boulot, maintenant j'ai de l'expérience et tout [...] Je ne voulais pas non plus quitter mon job. Parce que d'un point de vue alimentaire, entre le loyer, tout le reste, etc... [...] Donc en fait, j'ai cherché pas mal et je suis tombé sur une formation en ligne. Avec aucun cours en présentiel, et surtout, qui s'adapte à ton rythme, toi, de travail [...] Tu as trois ans. C'est un cursus de trois ans max où tu as plusieurs modules à analyser, et en fait, sur ces modules... tu peux les faire en six mois, comme tu peux les faire en... en trois ans si tu veux. » (Renaud, 33 ans)

Au moment de l'entretien, Renaud débute sa formation en ligne, d'une durée de six mois au minimum à trois ans maximum. Son souhait à terme serait de travailler à son compte, même s'il considère que « *c'est un peu utopique* ».

Robin : « Je vais ouvrir une boutique de pâtisserie en SCOP »

L'idée de se lancer dans la pâtisserie est venue subitement à Robin, au cours du premier confinement : « *tiens, pourquoi pas la pâtisserie ?* ». Il explique que la cuisine, tout comme le cinéma, est une de ses passions et qu'il ne peut se projeter que dans un métier en lien avec ses centres d'intérêt. Son projet est d'ouvrir une boutique sous forme de SCOP et de s'approvisionner en circuit court, ce qui lui permettrait d'être en accord avec les principes qu'il défend.

« Parce que je fonctionne par passion, tu vois. Genre, j'ai trois passions concrètement : la bouffe, le cinéma et le sport, en gros [...] j'ai choisi la pâtisserie plus pour le souci du détail et le visuel, peut-être. J'aime bien travailler avec précision et je trouve qu'il y a plus de précision dans la pâtisserie [...] Je me dis « OK, je vais ouvrir une boutique de pâtisserie », dans un statut juridique un peu différent de ce qui se fait habituellement [...] moi ce serait plus en SCOP, des sociétés coopératives, où genre, un individu aurait une voix au conseil d'administration, où il n'y a pas de hiérarchie, tu vois [...] Je me suis dit « je vais rester à [Ville X] pour le moment [...] en faisant travailler des commerçants locaux, machin... c'était déjà essayer de développer l'économie de la ville en utilisant toutes les entreprises à proximité, que ce soit du maraîchage ou peu importe, tu vois. » (Robin, 31 ans)

Robin s'est rapproché de Pôle emploi pour trouver une formation. Au moment de l'enquête, il vient de recevoir une réponse positive pour commencer prochainement une formation à distance de CAP Pâtisserie qui lui sera financée. Il vit actuellement du RSA et de quelques activités non déclarées, dont la vente de pâtisseries maison et des travaux paysagers. A plus long terme, sa compagne et lui envisagent d'avoir leur propre ferme, où ils pourraient fabriquer et vendre leurs produits en autonomie.

« Vendre mes produits directement... de ce que j'ai récolté de mon jardin, derrière ma maison, tu vois. Je veux qu'il n'y ait aucun intermédiaire, je voudrais contrôler toute la chaîne de production [...] ma copine s'occupera de la ferme derrière, pour après, que je transforme les produits [...] C'est un projet commun, elle ça la tente. Elle, ce qui la tente, c'est de travailler avec des animaux [...] je lui ai dit, moi mon projet, c'est de cultiver ma terre, en gros [...] Et donc je lui ai dit, pourquoi pas un petit corps de

ferme ? Quelques vaches, quelques animaux... au moins, ça lui permettrait de vivre avec des animaux, donc faire ce qu'elle aime, tout en produisant. » (Robin, 31 ans)

Il explique par ailleurs avoir complètement stoppé à ce jour l'écriture, « là en vrai, je n'ai pas écrit une ligne depuis plus de six mois, je crois », n'arrivant pas à projeter ses histoires dans cette période de pandémie :

« Déjà, le COVID... jamais à aucun moment, je me suis dit que ça allait intervenir dans une de mes histoires, ou que j'allais vouloir le prendre en compte dans un dialogue, ou même... faut que ça disparaisse complètement pour que je puisse écrire normalement. » (Robin, 31 ans)

Les histoires correspondant à la configuration où la crise qui entérine des situations dégradées et impose une réorientation professionnelle sont résumées dans les tableaux 42 et 43 ci-dessous.

Tableau 42 : Des réorientations précipitées par la crise pour des personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail Processus-type : Un repositionnement stratégique

SITUATION PROFESSIONNELLE EN MARS 2020	IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE PARCOURS	ATTENTES ASSOCIEES A LA REORIENTATION	DESCRIPTION DU PROJET DE REORIENTATION, DEMARCHES MISES EN ŒUVRE ET INFLEXIONS EVENTUELLES
Se repositionner sur le marché du travail			
Justine, 33 ans, en couple, un enfant	Demandeuse d'emploi, <i>events manager</i>	Retrouver un emploi qui ne soit pas trop déclassé par rapport à son poste précédent, présentant de l'intérêt, avec des horaires permettant de concilier travail et vie familiale.	Projet peu défini : un emploi administratif. Accompagnée par un cabinet de recrutement qui lui décroche un premier entretien débouchant sur un poste de « Responsable administration des ventes et service commercial » (CDI). Cet emploi lui convient même si elle souhaiterait revenir dans quelques années dans le secteur de l'événementiel ➤ Une reconversion pour contourner la crise
Morgane, 30 ans, en couple, un enfant	Demandeuse d'emploi, en congé maternité, vendeuse en prêt à porter	Retrouver un emploi qui ne sera pas affecté par une future crise, un métier dont on aura toujours besoin, télétravaillable et correspondant à ses compétences	Travailler dans le domaine des ressources humaines. Identifie des formations qui s'avèrent inaccessibles sans le bac. S'inscrit alors à l'université pour passer le DAEU. Perspective d'être diplômée d'un niveau bac et + valorisée par Morgane : reconversion à présent également vécue comme une requalification sociale.
Lara, 31 ans, en couple	Consultante (CDI)	Baisse d'activité qui conduit Lara à quitter son entreprise, d'un commun accord avec son employeur (rupture conventionnelle). La crise anticipe une fin de CDI et une réorientation attendues par Lara, recrutée pour une mission précise, dans un métier pour lequel elle ne dispose pas du diplôme.	Retrouver une activité qui lui permettrait de travailler à domicile, l'expérience du télétravail pendant le confinement lui ayant convenu (adapté à ses problèmes de santé, besoin d'autonomie). Pour cela, souhaite créer son entreprise mais exercer comme indépendante dans son domaine de formation (assistant manager) lui semble trop complexe. Décide alors de « professionnaliser » un loisir. ➤ Une reconversion dans une activité permettant de travailler à domicile

Tableau 43 : Des réorientations déclenchées par la crise

SITUATION PROFESSIONNELLE EN MARS 2020		IMPACT DE LA CRISE SUR LE PARCOURS	ATTENTES LIEES A LA RECONVERSION	DESCRIPTION DU PROJET DE REORIENTATION, DEMARCHES MISES EN ŒUVRE
			Redonner du sens à son parcours	
Renaud, 33 ans	Opticien, en CDI. Directeur adjoint d'une boutique (chaîne)	Dans une situation professionnelle peu épanouissante, parenthèse du premier confinement très appréciée par Renaud. Redécouvre le dessin. A la reprise de l'activité, retrouve des conditions de travail dégradées et prend la décision de préparer sa reconversion	Exercer un métier plus en lien avec ses aspirations en allant vers un métier passion. Reconversion envisagée comme une prise de risque limitée : pourra retrouver facilement un emploi d'opticien.	Devenir Illustrateur. S'est inscrit dans une formation à distance mais reste en emploi pour avoir une sécurité financière. A abandonné la fonction de directeur adjoint pour dégager du temps.
Robin, 31 ans, en couple	Demandeur d'emploi, écrivain	Alterne des périodes de petits boulots et de chômage (par choix), tout en se consacrant à l'écriture de scénarii. La survenue de la pandémie le sort d'une inertie, provoque une urgence à agir et une réflexion sur ses aspirations...	Renaud souhaite désormais transmettre ses idées et valeurs non plus via l'écriture mais via un métier manuel. Il s'oriente vers un métier passion, à travers un projet à valeur d'exemple.	<p>➤ Une reconversion dans un métier passion</p> <p>Ouvrir une pâtisserie (sous forme de Scop, approvisionnement en circuit court etc.). A obtenu un financement de Pôle emploi pour préparer un CAP pâtissier (formation à distance).</p>

4. Conclusion de la partie 3

Le récits recueillis permettent de comprendre la rationalité des réorientations professionnelles entreprises en dépit du contexte de crise sanitaire. Il faut noter qu'indépendamment des éventuelles incidences sur le parcours professionnel, toutes ces histoires sans exception doivent composer avec les résonances de la crise dans leur quotidien. Personne n'a échappé aux effets de mesures restrictives aussi considérables que les confinements et les fermetures de lieux publics, dans le cours de ses activités habituelles.

Pour ce qui est des porteurs de projets qui ont été engagés avant le contexte de la crise sanitaire, le constat s'impose de la grande diversité de situations vécues, de cas où le projet n'est en rien modifié dans son orientation et dans son avancement aux cas les plus extrêmes ou celui-ci est interrompu ou sur le point d'être abandonné. Pour un tiers des personnes rencontrées, les effets de la pandémie sur les parcours professionnels s'avèrent mineurs et parfois limités à d'autres domaines de la vie. La moitié ont vu, en revanche, la mise en œuvre de leur projet de reconversion se ralentir ou bien, ont tout simplement changé le métier initialement visé. Cependant, ces désagréments quoique préjudiciables pour mener à bien leur projet de réorientation, se révèlent souvent secondaires dans les appréciations portées. **Les attentes qui guident les processus-types des uns et des autres demeurent inchangées malgré ces évolutions, qu'il s'agisse d'accéder à une identité professionnelle plus valorisée pour soi avant tout, de trouver un meilleur équilibre de vie entre sphère professionnelle et sphère familiale, de gagner une position professionnelle plus satisfaisante en matière de conditions de travail et d'emploi ou le souhait d'exercer un travail porteur de sens et utile à la société aux yeux de l'individu.** Pour quelques enquêtés, la crise sanitaire a même créé des opportunités inédites. Finalement, c'est une minorité qui subit de manière plus frontale les conséquences de l'irruption de la pandémie : leur projet s'en trouve sabordé ou fragilisé, provoquant le désarroi de leurs porteurs.

Ainsi, les effets de la crise sanitaire ne se limitent pas à une partition binaire entre parcours de reconversion professionnelle épargnés et impactés. On constate plutôt que les contraintes qu'elle fait surgir ébranlent une grande variété des contextes dans lesquels les individus évoluent : le monde professionnel (que l'on évoque les conditions de travail ou les opportunités d'emploi) mais aussi celui

de la formation, la vie familiale ou encore les divers investissements associatifs, culturels ou sportifs. Ceux qui ont vu leur projet de reconversion considérablement chamboulé ne sont pas nécessairement ceux qui ont été le plus contraints sur le terrain professionnel. Au contraire, il faut voir par exemple comment la nécessité de s'occuper des enfants lorsque les écoles ont fermé a exigé de certains parents qu'ils mettent en pause leur projet de reconversion. A chaque fois, il faut garder à l'esprit les points d'accroche entre les différentes sphères de l'existence. Ce sont ces interdépendances qui autorisent qu'un évènement survenant dans une dimension puisse entraîner ensuite des conséquences dans la carrière. Les éléments à l'œuvre dans le cours des processus de réorientation professionnelle sont ainsi à apprécier en fonction de leur combinaison précise à chaque instant. La crise sanitaire n'agit jamais seule, ni sur une page blanche.

En observant l'évolution des projets de reconversion de chacun, c'est aussi les marges de manœuvre des individus face aux conséquences socioéconomiques de la crise sanitaire que l'on met en lumière. Cet évènement planétaire fournit son lot d'histoires dans toutes les biographies, et s'il contribue à transformer certains projets de réorientation professionnelle, les types de processus identifiés au regard des enjeux qui les sous-tendent demeurent eux, relativement stables. Quoi que la crise sanitaire semble faire à la séquence, ceux qui souhaitaient d'abord se repositionner stratégiquement sur le marché du travail sont toujours dans cette démarche, même après mars 2020. Il en va de même pour les autres catégories d'enquêtés : ceux qui ambitionnaient initialement de faire plus de place à leur vie familiale, de réaliser leur vocation à travers une activité où puisse s'exprimer ses propres valeurs ou bien d'accéder à un nouveau statut de travailleur, sont toujours motivés par ces objectifs principaux jusqu'au moment de l'entretien. C'est une observation assez récurrente au gré des entretiens, sauf dans le cas manifeste d'un renoncement à son projet.

La crise sanitaire transformerait parfois le déroulé des processus de reconversion professionnelle, mais sans en altérer le sens ? Ou plus précisément, lorsque les conséquences de la pandémie ne condamnent pas purement et simplement la finalité du processus, les enjeux qui motivent déjà les porteurs de projet « survivraient » alors à ces épisodes ? Dans les entretiens des dépositaires d'un projet engagé avant la période de crise, nous percevons pourtant que, parfois, les intentions, les stratégies et les représentations paraissent évolutives, du moins en partie. Si les ambitions majeures identifiées pour qualifier les types de processus se maintiennent, les « moteurs » du processus ne sont pas immuables, ils demeurent sensibles à la tournure des évènements - en lien ou non avec la pandémie. Par exemple lorsqu'une reconversion vocationnelle implique de se former ou de s'entraîner et que les restrictions sanitaires, le manque de ressources économiques, l'annulation d'une formation sapent l'énergie et l'enthousiasme qui meuvent la personne dans la poursuite de son projet, les moteurs originaux à l'origine de l'implication forte dans le projet paraissent grippés.

Dans le deuxième groupe étudié, les projets de réorientation présentent la spécificité d'être décidés et mis en œuvre en période de pandémie. Pour les personnes concernées, la crise est considérée comme étant à l'origine de la réorientation professionnelle. Nous avons vu que deux types de trajectoires pouvaient être distinguées. La première concerne des personnes qui occupaient une situation professionnelle répondant à leurs attentes, mais pour lesquelles la réorientation a été rendue nécessaire du fait des répercussions qu'ont eu les restrictions liées à la pandémie sur leur situation d'emploi. La crise a en effet engendré divers événements fragilisant leur situation sur le marché du travail (une rupture professionnelle ou une dégradation des conditions de travail entraînant des risques psycho-sociaux). Dans la seconde, la survenue de la pandémie correspond à un évènement déclencheur de la décision de réorientation, en venant exacerber des difficultés déjà présentes pour des personnes en recherche d'emploi (notamment dans des secteurs directement impactés par la

crise) ou en venant susciter une réflexion sur le sens à (re)donner à son parcours pour des personnes inscrites dans des dynamiques professionnelles peu satisfaisantes.

Par rapport aux projets nés avant la crise, est donc surreprésenté un processus-type de réorientation : le « repositionnement stratégique », qui concerne 10 personnes sur 12 (4 personnes sur 17 pour les projets antérieurs à la crise). En effet, les attentes liées à la réorientation visent d'abord à se repositionner sur le marché du travail, suite à des événements vécus comme hors de contrôle. Bien entendu, si les motivations de la réorientation s'avèrent en premier lieu externes (c'est-à-dire liées au marché du travail), elles peuvent également être associées à des motivations internes, visant une identité sociale plus positive, une meilleure conciliation entre travail et vie familiale, l'exercice d'un métier davantage en lien avec ses aspirations, etc. L'analyse souligne ainsi le « caractère plus hybride » (Fournier et al., 2017) que peuvent revêtir les processus de réorientation étudiés, au-delà d'une simple dichotomie entre réorientation subie et réorientation choisie.

Le caractère de soudaineté revêtu par ces réorientations et le contexte de crise inédit dans lequel elles se déroulent les différencient également de celles engagées avant la pandémie. Elles n'étaient en effet pas envisagées à ce stade du parcours, se décident parfois avec un sentiment d'urgence, dans une période où les incertitudes sont nombreuses. C'est dans cet environnement mouvant, sans visibilité sur l'évolution de la situation, que les individus, peu préparés à cette rupture, s'engagent dans la réorientation.

Entre deuil du métier et renoncements plus ou moins consentis, vécue comme une expérience douloureuse ou l'occasion de réinvestir différemment sa vie professionnelle, la réorientation n'est pas appréhendée de la même façon par les individus rencontrés. Avoir l'expérience d'une reconversion antérieure réussie, disposer d'un peu de temps dans le cadre d'un PSE pour penser un nouvel avenir... ou devoir se réorienter en allant au plus vite et au plus simple pour gagner sa vie, prendre le risque d'une régression professionnelle ou d'une absence d'adhésion au nouveau métier... apparaissent comme autant de situations qui vont influencer sur la manière dont les individus vont s'engager dans la réorientation. Les soutiens perçus, les ressources financières (aide des parents, présence d'un conjoint en emploi, financement d'un retour en formation etc.) jouent inévitablement un rôle central.

Le changement professionnel envisagé est ainsi plus ou moins radical, plus ou moins défini et définitif, dépendant de la manière dont les personnes vivent ce tournant de leur parcours et arrivent à se projeter dans un autre métier. En effet, « la réorientation professionnelle ne se résume pas à la construction d'un projet professionnel qui consisterait en la simple adaptation d'un individu à un nouvel emploi ; pour que la translation soit réussie, le projet doit être entendu comme projection de soi dans le futur. Cette projection de soi constitue un temps de négociation avec soi sur l'opportunité d'engager ce travail (...) la bifurcation prend la forme d'un processus qui se construit dans le temps » (Négroni, 2005). On observe ainsi des configurations hétérogènes : reconversion dans un métier en lien avec ses aspirations, changement de métier pour parer à l'urgence et espéré transitoire, réorientation dans un métier permettant de garder un lien avec son domaine d'activité précédent, développement de compétences complémentaires dans son métier d'origine...

Le contexte de la crise va aussi parfois influencer le contenu du projet : choisir un métier « dont on aura toujours besoin » et télétravaillable - même s'il ne correspond pas à ses aspirations premières - et être protégé du chômage à l'avenir, opter pour une activité qui devrait offrir des opportunités d'emploi malgré/grâce à la crise... Quelquefois, l'expérience du télétravail a fait découvrir une autre modalité d'organisation du travail correspondant davantage à ses besoins (conditions de travail plus adaptées à des problèmes de santé, besoin d'autonomie...) et va guider le choix de métier.

Finalement, la dimension vocationnelle comme ressort principal de la réorientation en temps de pandémie, n'est présente que dans deux des situations rencontrées. Dans un cas, le premier confinement représente un moment de mise à distance d'un environnement professionnel peu épanouissant, permettant de se recentrer sur ses passions. Dans l'autre, cet événement inattendu engendre une réflexion sur son parcours et les valeurs que l'on souhaite porter à travers son activité professionnelle.

Ce constat converge avec les résultats issus de l'enquête par questionnaire. Le processus-type de réorientation largement majoritaire chez les personnes s'étant réorientée après le début de la pandémie et identifié comme un repositionnement stratégique présente de fortes similitudes avec les classes des projets « préventifs-défensifs » et « défensifs personnels » identifiées par l'analyse quantitative. Les résultats de cette analyse montrent ainsi que les projets « préventifs-défensifs » apparaissent les plus liés à la crise sanitaire. En effet, les projets de cette classe débutent plus fréquemment que les autres après le début de la crise sanitaire. C'est d'ailleurs la seule figure de projet à être sur-représentée parmi les projets survenus pendant cette période : représentant 20 % de ces projets alors qu'ils ne représentent que 11 % de l'ensemble des projets de réorientation. De surcroît, la crise en est à l'origine dans 71 % des cas. Ceci suggère que pour nombre d'individus de cette classe, la réorientation s'est imposée à eux compte tenu de la dégradation de leur situation pendant cette période. En effet, ils sont beaucoup plus nombreux en proportion à avoir été confrontés à un report ou l'annulation d'une promesse d'embauche (26 % contre 11 % en moyenne). De plus, parmi les individus ayant travaillé entre mars 2020 et juin 2021, la moitié d'entre eux mentionne que la crise est responsable d'une interruption de leur activité (30% en moyenne). Enfin, parmi les individus en emploi en mars 2020, les « préventifs-défensifs » ont plus souvent quitté leur emploi au cours de la crise (46 % contre 34 % en moyenne) et davantage pour des raisons en rapport avec la crise sanitaire.

Partie 4 : Des rapports au travail qui évoluent dans la crise pour les porteurs de projets de réorientation professionnelle ?

Introduction

Comment apprécier le rapport au travail ? La notion a fait l'objet de nombreuses distinctions conceptuelles quant à ses limites et à ses subdivisions. La littérature abonde ainsi en catégories d'enquête mobilisables pour rendre compte des multiples et parfois ambivalentes raisons que chacun a de travailler. Il s'agit de les distinguer.

Le rapport au travail des jeunes a particulièrement été interrogé et il fait l'objet d'études spécifiques (Loriol 2017), en écho aux représentations communément associées à cette classe d'âge, qui la distinguerait des autres jusque dans ses manières de concevoir le travail. Ces *a priori* sur les nouvelles générations sont parfois positifs : la maîtrise des outils technologiques dont les jeunes font preuve serait telle qu'ils développeraient une relation avec le monde du travail qui serait singulièrement différente du reste de la population, en faisant preuve notamment de plus d'autonomie et d'ouverture d'esprit (Dagnaud, 2013). La plupart des représentations sont cependant négatives : les jeunes seraient désormais individualistes, désintéressés du travail, voire non-respectueux des hiérarchies (Cortesero *et al.*, 2018). Pourtant, les enquêtes se succèdent pour déconstruire le « mythe » d'un rapport au travail spécifique des jeunes (Delay, 2008 ; Méda et Vendramin, 2010). Ceux-ci cultivent des représentations de l'activité professionnelle toutes aussi variées que les autres générations, et leur attachement au travail demeure important (Bene, 2019). S'il faut les distinguer, c'est avant tout au regard de leur entrée et de leur évolution dans un marché du travail marqué par davantage d'instabilité dans les carrières (Couppié *et al.*, 2018), tandis que les inégalités sociales entre les jeunes eux-mêmes s'accroissent (Labadie, 2012 ; Beaud et Mauger, 2017).

De notre côté, nos enquêtés ne sont certes plus aussi jeunes (la plupart des études retiennent les moins de 30 ans) : voilà dix ans qu'ils ont intégré le monde du travail. Pourtant ce sont bien eux, membres de cette « Génération 2010 », qui ont éprouvé leurs premières expériences professionnelles dans un contexte de chômage de masse et de précarisation de l'emploi. C'est en tant que « jeunes travailleurs » qu'ils ont façonné leur identité professionnelle au fil de leurs expériences, tandis qu'en parallèle ils ont pu aussi accéder à un logement indépendant, s'installer en couple ou encore découvrir la parentalité. Il y a dix ans, ils terminaient leurs études avec déjà diverses ambitions à l'égard du travail. Aujourd'hui leurs regards ont certainement évolué au fil de leurs avancées et de leurs expériences, allant de la lassitude à l'émergence de nouvelles aspirations en passant parfois par des désillusions. Les projets de réorientation qu'ils engagent pour certains en ce moment constituent précisément, dans certains cas, des tentatives de concrétisation de ces évolutions dans leurs attentes.

Au-delà de la diversité des regards sur le travail que nous souhaitons restituer dans cette partie, soulignons toutefois qu'il s'agit d'une génération qui partage plusieurs points communs. Agés en moyenne de 32 ans, ils font partie de cette génération d'actifs qui semble avoir intégré l'instabilité dans les positions professionnelles comme norme sociale : chacun est appelé à évoluer, à se réinventer au fil de sa carrière, et ce parfois dès les premières années sur le marché du travail (Sarfati, 2015). Ils connaissent la nécessité d'un diplôme, toujours décisif, même si parfois celui-ci n'est pas suffisant. Les

recruteurs sont prompts également à leur rappeler que l'on attend d'eux d'être à la fois expérimentés et flexibles, dans l'occupation d'emplois davantage précaires (Paugam 2007). Ces jeunes ont fait leurs études comme leur entrée dans le monde du travail dans un contexte où, depuis plusieurs décennies maintenant, des politiques publiques ont été spécifiquement mises en place pour assurer leur insertion professionnelle (Becquet *et al.* 2012). Pourtant, celles-ci peinent à pallier les difficultés qu'ils rencontrent, comme les inégalités qui se creusent au sein de la jeunesse (Loncle 2013), avec en repoussoir la figure du jeune sans travail ni formation (Couronné et Sarfati, 2018). Ces complications contribuent ainsi à rendre compte de leur plus grande acceptation aujourd'hui de l'instabilité dans leurs parcours.

Cette « habitude du risque » dans la carrière professionnelle ne se fait pas uniquement sur le registre de la résignation. Elle est aussi à apprécier dans un mouvement plus large d'évolution des normes managériales qui valorisent la flexibilité des travailleurs et encouragent les individus à prendre en charge la conduite et le sens de leurs parcours. Les nouvelles générations adoptent alors ce « nouvel esprit libéral » (Mercure et Vultur, 2010) parfois de manière positive, comme avec la figure du jeune entrepreneur (Chambard, 2014). L'injonction à plus d'autonomie et de responsabilité faite aux travailleurs est un élément de compréhension dans l'observation de carrières effectivement plus mobiles, au cours desquelles les épisodes de reconversion volontaire ne sont plus si marginaux, car l'activité professionnelle y est davantage investie comme un lieu d'expression de soi (Méda et Vendramin 2013). Nous avons déjà pu le constater dans l'examen des projets de reconversion étudiés dans la partie 3 de ce rapport : les individus chargent parfois leur travail d'un enjeu de réalisation personnelle. Contrairement à l'usage matérialiste qu'on leur prête communément, les jeunes attendent donc de leur emploi qu'il puisse leur fournir l'occasion d'affirmer leur identité, ou bien encore leurs valeurs. Ce mouvement serait global dans la société : aujourd'hui dans les pays riches, on se soucierait moins de la sécurité matérielle offerte par l'activité professionnelle et davantage de l'épanouissement que celle-ci permet (Inglehart, 1990).

Si les nouvelles générations valorisent effectivement le sens qu'ils investissent dans leur travail, l'importance de cette dimension doit cependant être fortement nuancée : ces actifs ne sous-estiment pas pour autant des considérations telles que le niveau de revenu ou la sécurité de l'emploi, face au chômage et à la précarité. Malgré des difficultés communes et des aspirations partagées, les rapports au travail restent à apprécier dans leur diversité. En fait, les disparités entre les situations des uns et des autres continuent de peser différemment sur les attentes formulées envers l'activité professionnelle. L'intérêt pour le métier peut par exemple passer au second plan lorsque l'insertion est difficile. Au contraire, face à des perspectives d'emploi de toute façon peu réjouissantes, certains sont tentés de plutôt valoriser une voie qui a du sens pour eux.

Dans une première section sera présentée la méthode d'identification et de découpage des dimensions du rapport au travail mobilisées. La seconde sera consacrée à l'exploitation des données quantitatives qui mettra en évidence l'évolution du rapport au travail des individus avec la survenue de la crise sanitaire, en distinguant ceux qui ont un projet de réorientation (en particulier si celui-ci a un lien avec la crise) et les autres. Les deux dernières sections seront basées sur l'analyse approfondie d'une partie des entretiens qualitatifs : celle portant sur les individus ayant entamé des démarches de reconversion avant le début de la crise sanitaire (groupe B). L'objectif est ainsi d'étudier les changements des rapports des individus à leur travail, questionnés dans leur dynamique, notamment à l'aune de projets de réorientation professionnelle existants qui se trouvent percutés par la crise sanitaire et ses conséquences. Le processus-type de « repositionnement stratégique » qui anime la plupart des projets de réorientation démarrés au cours la crise sanitaire rend plus délicat le repérage

en compréhension des évolutions des composantes du rapport au travail qui sont sans doute pour beaucoup encore en mouvement au moment de l'enquête.

Il s'agira alors dans un premier temps de restituer les différents regards portés sur le travail mais aussi les ambivalences qui animent chacun dans ses représentations : entre incertitude et quête de sens, entre nécessité et choix, entre travail idéal et travail vécu... Cela donnera à voir les images contrastées, voir les dualités, mobilisées par les individus dans leurs projets de réorientation professionnelle. L'impact de la crise sanitaire sur le rapport au travail des porteurs de ces projets déjà démarrés au moment du premier confinement sera abordé dans un second temps.

1. Méthodologie

Cerner le rapport au travail des individus dans toute sa complexité et en rendant compte de son caractère souvent équivoque conduit à apprécier *les* rapports au travail de chacun, au pluriel. On ne travaille pas pour une seule et unique raison. Différents auteurs ont alors cherché à apprécier cette multiplicité d'attitudes dans la vie professionnelle en « découpant » le rapport au travail en plusieurs composantes qui sont habituellement mêlées dans les expériences que vivent les individus. Certaines propositions ont été particulièrement reprises, notamment la distinction entre différentes dimensions de ce qui est attendu de l'activité professionnelle : une dimension instrumentale (le travail comme source de revenus), une dimension sociale (le travail comme source de relations) et une dimension symbolique (le travail comme source de reconnaissance) (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001).

Le rapport au travail a également fait l'objet d'un découpage aux apports particulièrement heuristiques, en partant des lieux et des moments où se déroule concrètement la vie professionnelle et la façon de chacun de s'y positionner. Là, s'articulent le rapport au travail lui-même (le sens donné ou trouvé dans l'exercice), le rapport à l'emploi (les conditions de travail vécues et/ou attendues), le rapport à l'activité (la place du travail dans la vie) et enfin le rapport au monde professionnel (la perception du marché du travail) (Longo, 2011). D'autres catégories plus ou moins précises sont également mobilisées de manière récurrente, quand elles ne sont pas implicitement recoupées dans les composantes déjà présentées : on y trouve la recherche d'autonomie, de sécurité, l'intérêt pour les tâches elles-mêmes ou encore le degré de satisfaction...

Chacune de ces composantes a nourri notre réflexion et est ici convoquée au moment d'apprécier les rapports au travail dans les discours de nos enquêtés. Notre appropriation de ces catégories, que l'on retrouve dans de nombreux travaux sous différentes dénominations, a commencé par la mise en évidence d'une opposition entre deux grands types de justification. D'un côté, nous regroupons les composantes du rapport au travail qui ont trait à ce que celui-ci offre *indirectement*. Il s'agit de la valeur « extrinsèque » que les individus confèrent au travail : on travaille pour en retirer par ailleurs des bénéfices monétaires (salaires, avantages financiers) mais également non-monétaires (le prestige, l'autonomie, l'entretien de relations sociales...). D'un autre côté, nous regroupons les composantes du rapport au travail qui ont trait à ce que celui-ci offre *directement*, dans le déroulé-même du processus de production. Il s'agit de la valeur « intrinsèque » que les individus confèrent au travail : c'est là que nous réunissons les différentes facettes du sens du travail, perçu comme une source d'épanouissement par exemple, ou encore comme une contribution utile socialement.

La distinction entre ces deux grands types de justification est bien sûr d'ordre analytique. Dans l'exercice réel du travail, les motifs sont bien souvent enchevêtrés. Les possibilités de se réaliser dans la mise en œuvre de son savoir-faire dépendent par exemple des conditions de travail que l'on éprouve par ailleurs. Dès lors, si les composantes extrinsèques et intrinsèques peuvent être reconnues, la distinction entre les deux est parfois plus délicate lorsque les attentes se confondent dans les pratiques

des individus : on peut apprécier son métier pour le fait qu'il soit profitable aux autres, tout en bénéficiant soi-même d'un prestige social ainsi conféré. Malgré ces limites, c'est une distinction que nous avons jugé féconde puisqu'elle nous a poussé à détailler les différentes catégories que peut recouvrir la notion de *sens du travail*.

Les composantes réunies derrière la valeur « intrinsèque » du travail ont été traitées différemment par les auteurs ayant abordé les rapports au travail, en fonction de leurs objectifs de recherche. S'y retrouvent alors pêle-mêle des dénominations en termes de dimensions « expérientielle » ou encore « expressive ». Ces composantes ont pour point commun d'aborder le sens que les individus donnent à leur activité professionnelle. Pour trouver un effort de mise en ordre, on peut alors se pencher du côté de la psychodynamique du travail (Dejours, 2016) et même à l'utilisation faite des outils de cette approche par deux économistes (Coutrot et Perez, 2021). Là, le sens du travail est distingué en trois dimensions constitutives : un sens par rapport au bien fabriqué ou au service rendu (le sentiment d'utilité sociale), un sens par rapport à la façon dont ce bien ou ce service est produit et son effet dans le monde (la cohérence éthique), un dernier sens par rapport aux possibilités d'accomplissement personnel (la capacité de réalisation de soi). Ces trois dimensions évoquent en fait les possibilités offertes dans le travail de participer à transformer le monde extérieur pour les deux premières (en concrétisant un bien, un service ; en jugeant de son impact en fonction de valeurs), et le monde intérieur pour la dernière (transformation de soi).

Ainsi outillés, nous cherchons à caractériser les différentes composantes du rapport au travail perceptibles dans les discours de nos enquêtés. Nous déployons plusieurs catégories qui sont renseignées pour chacun, à chaque fois documentées par des extraits d'entretien venant étayer le commentaire. Le rapport au travail est d'abord apprécié au regard de ce qu'il offre *indirectement*, en fonction de trois dimensions :

- une dimension « instrumentale » regroupe les considérations envers le revenu mais aussi la carrière, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail.
- une dimension « sociale » fait place à l'appréciation de l'ambiance dans le collectif de travail, des relations humaines entre collègues mais aussi avec la hiérarchie ou encore avec les bénéficiaires de l'activité (clients et usagers).
- une dimension « symbolique » témoigne des attentes en termes de reconnaissance, de prestige et de sentiment d'appartenance à une équipe, à une entreprise ou encore à une profession.

Le sens du travail est ensuite pris en compte. D'abord parce que cette notion nous permet d'apprécier ce que l'activité professionnelle offre *intrinsèquement* du point de vue des individus. Mais aussi parce que, comme nous l'avons vu en explorant la littérature, les différentes composantes relatives au sens du travail semblent être particulièrement mobilisées par les nouvelles générations de travailleurs. Certains aspects du sens du travail se retrouvent également au cœur des processus-types identifiés dans l'analyse des projets de reconversion. Une enquêtée, Maëlys, évoque d'elle-même ce terme en l'affublant des différentes significations que nous lui reconnaissons nous aussi. Trois dimensions sont ainsi distinguées :

- une dimension « productive » regroupe les considérations autour de la réalisation d'un bien ou d'un service, qu'il s'agisse de l'intérêt pour le métier, pour les tâches elles-mêmes, ou encore pour l'utilité sociale de l'activité.

« [En parlant de son projet de reconversion] je trouve que c'est quand même pas mal, que ça a du sens, que c'est utile. » (Maëlys, 28 ans)

- une dimension « éthique » témoigne des jugements émis envers les façons dont la production est mise en œuvre (en interne) aussi bien que de son impact sur le monde (en externe), à l'aune de certaines valeurs.

"[En tant qu'ingénieur] je ne ferai jamais des objets de grande consommation, parce que c'étaient des industries qui déjà, pour moi, n'avaient pas du tout de sens" (Oscar, 36 ans)

- une dimension « expressive » rassemble les diverses appréciations quant aux possibilités d'épanouissement de soi dans l'activité professionnelle, comme l'accomplissement d'une passion ou bien les perspectives renouvelées d'apprentissage de nouvelles connaissances ou savoir-faire.

« Si on veut un boulot qui a du sens... en tout cas, dans mon milieu à moi [le monde du spectacle], ce n'est pas très viable [économiquement]. Je me dis que j'aurais pu faire commerce [rires] ! Mais je ne suis pas sûre que j'aurais été épanouie non plus » (Maëlys, 28 ans)

Enfin, au-delà de ces six dimensions, trois autres positionnements à l'égard de la vie professionnelle sont renseignés :

- le « rapport à l'activité » permet de cerner le caractère plus ou moins important, essentiel et central du travail dans l'existence, mis en perspective avec les autres sphères de la vie sociale.

- le « rapport au marché du travail » témoigne des regards portés sur les opportunités d'emploi plus ou moins nombreuses et accessibles, des potentielles appréciations nuancées par secteur, en fonction de la position de chacun, mais aussi en fonction des contraintes voire des injustices qui y sont dénoncées.

- le « rapport hérité » donne l'occasion de saisir les représentations du travail qui prévalaient chez les individus avant même leur première expérience de travail, en considérant ce qui se façonne dès l'enfance auprès des modèles parentaux et au contact de l'école.

Dans la section suivante exploitant l'enquête quantitative, on étudie, par suite de la survenue de la crise sanitaire, l'évolution de l'importance accordée par les individus à neuf aspects du rapport au travail. Celles-ci illustrent six des neuf catégories de dimensions recensées ci-dessus.

La grille d'analyse des entretiens qualitatifs utilisée pour les deux sections suivantes est enrichie puisque c'est en mobilisant ces neuf catégories que nous procédons à l'appréciation du rapport au travail particulier, complexe et souvent ambivalent qu'entretient chaque enquêté, au moment où le discours est produit. Cependant, comme le laisse apparaître la dernière modalité présentée, les images et les attentes développées envers l'activité professionnelle ne sont pas figées. Elles évoluent tout au long du parcours, pour se renforcer, s'atténuer ou parfois radicalement se transformer. C'est précisément ce caractère dynamique qui nous intéresse ici. Présenter la « photographie » de la combinaison particulière que forment les différentes dimensions investies par chaque enquêté serait certes éclairant, mais notre recherche est précisément orientée vers une appréciation processuelle des situations individuelles, et c'est dans cette perspective que nous souhaitons apprécier les représentations du travail dans les parcours. Dans la troisième partie de ce rapport mobilisant également les entretiens biographiques, nous avons examiné les circonstances à partir desquelles les individus engagent un projet de réorientation et les éléments décisifs à l'œuvre dans le déroulé de ces processus, en manifestant une attention particulière aux effets de la crise sanitaire sur le cours des événements. En déployant une approche dynamique similaire, il s'agit bien ici de saisir les *évolutions* des représentations que chacun engage dans son activité professionnelle. Nous cherchons à saisir les transformations qui animent potentiellement les dimensions du rapport au travail, au moment de mettre en œuvre un projet de reconversion, puis face aux conséquences de la crise sanitaire. Ainsi,

une fois les neuf catégories renseignées, l'analyse des entretiens consiste à repérer les évolutions dans les considérations ayant trait à chacune d'entre elles. Au fil du parcours, des aspects de la vie professionnelle prennent davantage d'ampleur, d'autres attentes demeurent contrariées ou encore l'on se détache de certaines images... Ce sont ces transformations que nous avons à cœur d'identifier, au sein de chaque dimension du rapport au travail mais aussi entre elles, tant celles-ci sont interdépendantes dans l'expérience des individus. Des phases d'évolution sont parfois distinguées dans le parcours antérieur des enquêtés, mais nous ne présentons ici que les dynamiques engagées dans le cours du projet de réorientation professionnelle actuel, ainsi que celles en lien avec la crise sanitaire.

2. Les rapports au travail, ce qui ressort des indicateurs quantitatifs

Le questionnaire permettait d'abord de positionner les individus vis à des dimensions du rapport au travail jugées les plus importantes pour eux. Du fait de la complexité de la question demandant aux personnes de hiérarchiser les composantes parmi une liste d'items, seuls les répondants par internet étaient invités à répondre. A tous, une autre question permet de statuer sur un degré d'importance en hausse, avec la traversée de la période de crise sanitaire, d'un certain nombre de dimensions qui contribuent à valoriser le travail aux yeux des individus.

Comme évoqué précédemment, ces dimensions se réfèrent à différents registres de valeurs qui vont être détaillés plus bas : un registre d'évaluation du travail instrumental, social, symbolique, productif ou éthique et un registre plus large, celui du rapport à l'activité, qui mesure l'importance du travail à l'aune d'autres sphères de la vie sociale. Ainsi, l'aspect d'articulation de la vie professionnelle avec la vie privée en fait partie. Il faut garder à l'esprit que les résultats, donnant à voir si certaines dimensions du travail ont gagné en importance avec la crise sanitaire, ne reflètent pas de hiérarchie entre ces dimensions pour les individus. Par exemple, un enquêté peut déclarer qu'il accorde depuis le début de la crise sanitaire une importance accrue à la reconnaissance de son travail et une importance à la sécurité de l'emploi qui n'a pas changé et pour autant, ce deuxième aspect peut être la dimension jugée la plus importante à ses yeux que ce soit avant ou après la crise.

Il faut aussi noter que ces questions d'opinion à fort contenu subjectif sont soumises à d'importants biais d'agrégation (Dabet *et al.*, 2022). Plus précisément, un même individu donnera plus facilement une réponse positive à l'item s'il répond par internet que par téléphone (effet de mesure). Ainsi, même en contrôlant la différence de profils (niveau de diplôme, etc.) entre les répondants par téléphone et par internet (effet de sélection), on observe des écarts de réponses entre les deux modes de collecte à profil de répondants identiques de près de 9 points de pourcentage pour « l'ambiance au travail » et même de 15 points pour « la rémunération ». Une tentative de correction de ces effets de mesure a donc été entreprise (méthode présentée en annexe 5), pour obtenir le tableau 46 ci-dessous. Seules les deux lignes sur l'ambiance au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et l'avant dernière colonne ont ainsi fait l'objet de corrections pour que leurs valeurs puissent être comparées aux autres valeurs du tableau. C'est donc ce tableau corrigé dont on entreprend le commentaire ci-dessous.

2.1 Les aspects du rapport au travail jugés les plus importants

On figure dans le tableau 44, les dimensions citées en premier puis en deuxième position par les répondants parmi une liste de neuf dimensions.

Quel que soit le groupe d'individus, la dimension de rang 1 la plus fréquente est l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale avec environ 26-27 % des déclarations. Alors que la sécurité de l'emploi

réunit ensuite le plus de réponses parmi les non réorientés (21 %), tandis que la rémunération arrive en 2^{ème} position avec près de 21 % des répondants parmi ceux qui ont entamé un projet de réorientation pendant la crise.

Tableau 44 : Les aspects du travail les plus importants pour vous – question posée en CAWI

%	Dimension prioritaire de rang 1			Dimension prioritaire de rang 2		
	Non réorientés	Ensemble des individus avec projet de réorientation	Réorientés pendant la crise	Non réorientés	Ensemble des individus avec projet de réorientation	Réorientés pendant la crise
Sécurité de l'emploi	21 *	18	15	10	9	4
Rémunération	15	16	21	18	19	21
Ambiance au travail	13	11	16	16	15	12
L'utilité de mon travail pour la société	9	12	10	9	9	7
La reconnaissance de mon travail	7	6	5	12	9	12
Equilibre vie pro. et vie familiale	27 *	27	26	18	18	20
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	2	2	2	6	5	7
La dimension éthique/écologique de votre activité	2,7	4	4	4	6	7
L'autonomie dans le travail	4	4	3	9	10	10
<i>Nombre de répondants</i>	<i>2150</i>	<i>547</i>	<i>115</i>	<i>2138</i>	<i>546</i>	<i>115</i>

* Lecture : 21 % des non réorientés considèrent la « sécurité de l'emploi » comme l'élément le plus important du travail, cet item est cependant moins cité en premier que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui remporte 27 % des suffrages.

Champ : Répondants en CAWI, N=2 697.

Source : Enquête *Génération - Covid et après ?*

Pour la dimension prioritaire de rang 2, les différences selon la réorientation sont moins sensibles. On peut noter que dans des proportions légèrement plus importantes (20 à 21 %), l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale d'une part, la rémunération, d'autre part, sont un peu plus cités parmi ceux qui se réorientent pendant la crise.

La dimension instrumentale du travail reste bien présente parmi les porteurs de projets engagés durant la crise ainsi que la volonté de préserver l'équilibre du travail avec les autres sphères de la vie sociale.

Tableau 45 : Inquiétude par rapport à l'avenir professionnelle⁴⁰

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? (%)	« Non réorientés »	Ensemble des « réorientés »	Projet de réorientation démarré avant la crise et en cours	Projet de réorientation lié à la crise
Vous êtes plutôt inquiet	26	32	22	41 *
Vous êtes plutôt optimiste	74	68	78	59
Ensemble	100	100	100	100

* Lecture : Parmi ceux dont le projet est lié à la crise, près de 41 % se disent plutôt inquiets pour leur avenir professionnel contre 22 % de ceux dont le projet précède la crise et 26 % des jeunes qui n'ont pas déclaré de projet de réorientation.

Champ : ensemble des répondants, N=4 887.

Source : Enquête *Génération - Covid et après ?*

Enfin, on met en évidence (Tableau 45) que l'inquiétude par rapport à l'avenir professionnel est nettement plus prégnante parmi ceux qui entament un projet de réorientation professionnelle pendant la crise sanitaire et encore davantage quand cette démarche n'est pas indépendante du contexte de crise (41 %). On retrouve par cet indicateur, de manière indirecte, l'incertitude qui pèse sur les activités exercées par bon nombre d'entre eux et qui exacerbe ce sentiment d'inquiétude.

A contrario, environ un quart de ceux qui se sont réorientés avant la crise et dont le projet n'a pas encore abouti sont inquiets, soit un nombre légèrement inférieur à celui des non réorientés.

2.2 Les dimensions qui voient croître leur importance dans la confrontation à la crise sanitaire

Les personnes qui ont un projet de réorientation sont plus nombreuses que celles qui n'en ont pas à déclarer accorder plus d'importance qu'avant la crise sanitaire à chacune des dimensions sur lesquelles elles étaient invitées à se positionner (Tableau 46). Elles plébiscitent plus particulièrement (en écart relatif par rapport aux non réorientés) les dimensions d'autonomie dans le travail (expressif), d'utilité du travail pour la société (productif mais d'une certaine manière aussi éthique) et la rémunération (instrumental) soit trois registres différents de valeurs. En valeur absolue, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée cité par près des deux-tiers des réorientés met en évidence la recherche dans le processus de réorientation d'un rapport à l'activité professionnelle plus équilibré.

Parmi les personnes qui ont un projet de réorientation, c'est surtout celles dont le projet a débuté avec la crise et en lien avec elle qui estiment que les dimensions rattachées au registre instrumental mais aussi aux registres social et symbolique du travail, ont acquis plus d'importance pour eux depuis le début de la crise sanitaire. Tandis que près de sept sur dix parmi eux plébiscitent la sécurité de l'emploi et la rémunération, les trois-quarts évoquent l'importance croissante de la reconnaissance du travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et 72 % l'importance en hausse de l'ambiance

⁴⁰ Ce tableau a fait l'objet de la même méthode de correction de l'effet de mesure (écart de 7 points entre les deux modes de collecte après contrôle de l'effet de sélection). A titre indicatif, les résultats non corrigés sur la première ligne (inquiétude) étaient respectivement pour chacune des colonnes de 25%, 35%, 26 % et 46 %.

au travail (registre social) comme de l'autonomie dans le travail registre expressif). A cet égard, sur l'ensemble de ces dimensions, ils se démarquent nettement de ceux dont les projets de réorientation sont antérieurs à la crise et non encore aboutis où l'on voit que seuls 50 à 60 % d'entre eux accordent une importance accrue à une de ces dimensions avec l'arrivée de la crise.

Parmi les non réorientés, on retrouve à la fois des dimensions instrumentale (sécurité de l'emploi), sociale (l'ambiance au travail), symbolique (la reconnaissance du travail) et productive (l'utilité du travail pour la société) parmi celles le plus souvent citées pour leur importance croissante sans oublier l'aspect conciliation entre vies professionnelle et familiale qui dénote un rapport à l'activité où la sphère professionnelle ne prédomine pas sur les autres sphères de vie.

Par ailleurs, indépendamment de l'engagement ou non dans des projets de réorientation, les situations professionnelles et situations vis-à-vis du marché du travail sont susceptibles d'influencer les items de réponse.

Ainsi, au regard de la situation vis-à-vis de l'emploi au 1^{er} mars 2020, on voit que les personnes au chômage ont en plus forte propension que les autres répondu que les valeurs en hausse concernaient pour eux la sécurité de l'emploi : 69 %, soit 10 points de plus que pour les actifs en emploi, le salaire (60 % contre 54 % des seconds), l'autonomie dans le travail (62 % contre 56 % parmi les actifs occupés), et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, mentionné par sept personnes sans emploi sur dix, contre 64 % des gens en emploi et 60 % des autres inactifs. En revanche, la dimension éthique ou écologique du travail est bien moins plébiscitée par eux (36 %) ainsi que l'utilité sociale du travail (56 %). Si ce n'est la dimension du rapport à l'activité, les valeurs instrumentales du travail sont celles qui prioritairement gagnent en importance parmi ces actifs sans emploi.

Pour les actifs occupés, si l'on considère leurs réponses par rapport au niveau de qualification de l'emploi exercé, on constate là encore des variations.

Les employés sont les premiers à revaloriser l'équilibre entre vies professionnelle et familiale (69 %) la sécurité de l'emploi (65 %), l'utilité sociale du travail (65 %), la reconnaissance du travail (63 %) – avec les professions intermédiaires (64 %) – et l'autonomie (58 %). Les ouvriers, quant à eux, semblent moins regardants que les autres sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sur l'utilité sociale du travail.

Pour les professions intermédiaires, c'est l'ambiance au travail qui se détache comme une composante de valeur en hausse avec 68 % de plébiscites. Viennent ensuite la reconnaissance du travail (64 %) et l'autonomie dans le travail (57 %).

Les cadres plébiscitent aussi largement l'ambiance au travail (65 %) et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (64 %) alors que le salaire n'est une valeur en hausse que pour une minorité d'entre eux (44 %) et la sécurité de l'emploi est une composante revalorisée que pour 54 % d'entre eux.

Les indépendants sont les premiers à renchérir l'importance qu'ils accordent à la rémunération (60 %) mais les derniers à accorder un regain d'importance à l'ambiance du travail (53 %) ou la sécurité de l'emploi (46 %) de même qu'à l'utilité sociale du travail (55 %).

Les attentes diffèrent donc selon les positions professionnelles occupées, les uns redonnant de l'importance à des dimensions instrumentales et symboliques tandis que les autres renforcent leur attention à des dimensions plus sociale, productive ou expressive du travail.

Tableau 46 : Dimensions du travail dont l'importance a augmenté pour l'individu (au moment de l'enquête), données corrigées

Point de vue sur le travail, accordez-vous plus d'importance à ? %	Type de registre	Non réorientés	Ensemble des réorientés	Projets de réorientation démarrés avant crise et en cours	Projets liés à la crise
La sécurité de l'emploi	Instrumental	58 *	64	53	69 *
La rémunération	Instrumental	52	61	61	69
L'ambiance au travail	Social	57	63	54	72
L'utilité de votre travail pour la société	Productif	57	66	63	63
La reconnaissance de votre travail	Symbolique	58	65	56	76
La dimension éthique/écologique de votre activité	Ethique	44	49	45	57
L'autonomie dans le travail	Expressif	54	67	61	73
Equilibre vie professionnelle et vie familiale	Le rapport à l'activité	59	65	49	74
Equilibre vie professionnelle et vie personnelle	Le rapport à l'activité	46	53	53	54
<i>N</i>		3885	1002	212	111

* Lecture : 58 % des non réorientés accordent plus d'importance qu'avant le début de la crise sanitaire à l'aspect « sécurité de l'emploi », c'est 11 points de moins que ceux qui ont un projet de réorientation lié à la crise sanitaire.

Champ : ensemble des répondants, N=4 887.

Source : Enquête *Génération - Covid et après ?*

Au total, il ressort de ces indicateurs statistiques qu'il semble bien exister une influence spécifique de la crise sanitaire sur le poids accordé à différentes valeurs du travail. Pour les uns, sans doute les plus fragilisés, on assiste à une revalorisation des valeurs instrumentales (sécurité de l'emploi, rémunération). Pour d'autres, la crise entraîne un regain d'importance attribué aux valeurs symboliques ou expressives pour certains avec les aspects de reconnaissance du travail, d'autonomie dans le travail, sans oublier le registre relationnel au travers de la dimension d'ambiance au travail. Enfin, dans le même temps, la crise renchérit pour beaucoup l'importance d'un positionnement subordonné ou complémentaire de l'activité professionnelle par rapport aux autres sphères de la vie et notamment la vie familiale.

En conclusion, le rapport au travail des jeunes ayant eu un projet de réorientation depuis 2018 semble avoir plus évolué avec la survenue de la crise sanitaire que pour les jeunes qui n'ont pas ce projet puisqu'ils déclarent plus souvent une augmentation de l'importance accordée aux dimensions citées.

C'est d'autant plus le cas pour les jeunes dont le projet a démarré avec la crise sanitaire et en lien avec cette dernière, lesquels sont également plus inquiets pour leur avenir professionnel. Les jeunes qui ont entamé des démarches de réorientations avant la crise sanitaire et dont le projet est encore en cours apparaissent plus optimistes en leur avenir et déclarent moins souvent une modification de l'importance accordé aux items proposés de rapport au travail. Cela semble cohérent dans la mesure où la mise en œuvre de leur projet de réorientation a débuté avant la crise et n'a donc pas pour origine l'impact de cette dernière, au contraire de la moitié des projets nés pendant cette période (partie 2 du rapport). Les dimensions qui ont de l'importance pour eux et qui motivent la réorientation professionnelle entreprise étaient ainsi déjà établies avant la crise et ont sans doute été moins affectées par cette dernière, notamment lorsque le projet de réorientation a été maintenu ou ralenti mais n'a pas été modifié dans sa finalité (partie 3).

Les deux sections suivantes reposant sur l'exploitation des entretiens qualitatifs vont justement se focaliser sur l'analyse du rapport au travail et ses évolutions éventuelles avec la crise sanitaire pour des jeunes dont les projets étaient en cours au début de la crise sanitaire. L'analyse présentée se base ainsi sur les dix-sept entretiens réalisés auprès des personnes ayant engagé un projet de réorientation avant la pandémie et non encore finalisé avant la survenue de celle-ci (Groupe B présenté dans la partie 3 du rapport). Ces derniers présentent en effet des projets élaborés dans un temps plus long, permettant de mieux saisir comment leurs démarches, priorités et attentes ont pu être affectées par la survenue de la pandémie.

Dans un premier temps, nous cherchons d'abord à caractériser les différents types d'attentes vis-à-vis du travail qui émergent des projets étudiés. Il s'agit de cerner les dynamiques contrastées dans les manières de se représenter et de vivre le travail, au regard de ce qui était apprécié et réprouvé dans l'ancienne activité, puis de ce qui est espéré dans l'intégration du nouveau métier. Les projets sont ainsi classés au regard de ces différentes dynamiques (3). Dans un second temps, nous travaillons ensuite à identifier les effets de la crise sanitaire sur ces considérations (4). Lorsque l'on change de métier et que l'identité évolue, il n'est pas rare que les attentes développées à l'égard du travail se transforment dans le même mouvement. Il s'agit de rendre compte des effets potentiels de la crise sanitaire sur ces attentes et aspirations et de se demander si elles amènent certains individus à reconfigurer l'orientation de leur projet, par exemple en contribuant à réprimer certaines prétentions, en renforçant au contraire certaines exigences, voire en suscitant de nouvelles envies. Les raisons de travailler, évoquées par les enquêtés, évoluent dès les premiers temps de leurs projets, antérieurs à la crise sanitaire. Mais nous voulons cerner dans quelle mesure un tel évènement exogène et global, aux multiples répercussions dans les biographies, peut également atteindre et venir redéfinir les motifs-mêmes de la mise au travail et plus spécifiquement ici, du processus de réorientation professionnelle ou de reconversion entamé.

3. Les dynamiques du rapport au travail engagées dans les projets de reconversion

Dans la partie 3 du rapport sur le volet qualitatif d'analyse des projets de réorientation, nous avons pu constater à quel point ces processus induisent aussi des enjeux identitaires. Bien souvent, une reconversion professionnelle ne se fait pas sans une certaine « conversion de soi » (Négroni, 2007). Lorsque l'on change de métier et que l'identité évolue, il n'est alors pas rare que les attentes développées à l'égard du travail se transforment dans le même mouvement. C'est pourquoi l'exploration des entretiens se focalise maintenant sur les dynamiques du rapport au travail à l'œuvre dans la poursuite de ces projets de réorientation : quelles représentations du travail animent les

individus dans leur volonté d'accéder à un nouveau métier ? Qu'espèrent-ils de leur activité professionnelle ainsi transformée ? Plusieurs directions peuvent ainsi être distinguées.

Les projets de réorientation professionnelle s'amorcent parfois sous l'effet d'éléments de contexte subis, comme un licenciement, des conditions de travail épuisantes, le constat d'un manque d'opportunités dans un secteur ou encore un accident dans d'autres sphères de la vie. Pour autant, les individus s'emparent bien souvent de cette occasion pour y *mettre du leur*, même à minima. Nous l'avons répété, la réorientation professionnelle est aussi une conversion biographique. Le travail demeure une institution sociale dans laquelle les acteurs investissent une part de leur identité. Dès lors que de tels enjeux sont engagés dans leur processus d'accès à un nouveau métier, il n'est pas rare que les attentes formulées envers le travail évoluent elles aussi.

Dans la deuxième moitié de la partie 3 du rapport, au moment-même de décrire les types de projet de réorientation réalisés par les 17 interviewés, nous n'avons pas pu le faire sans évoquer déjà dans les grandes lignes les considérations nouvelles pour le travail mobilisées dans ces processus, pour rendre compte de leur direction. Bien souvent, les enquêtés évoquent plusieurs motifs, parfois bigarrés, dans les images qu'ils se font du travail en général et du métier qu'ils visent en particulier. Les dimensions du rapport à la vie professionnelle qui évoluent à cette occasion sont multiples, hétérogènes et enchevêtrées. Rappelons que ces composantes ont été distinguées dans un but analytique mais qu'elles demeurent effectivement mêlées dans le cours de l'existence des individus. Cependant, trois catégories s'avèrent particulièrement mobilisées pour rendre compte de l'orientation et du vécu des enquêtés. Elles se distinguent par la récurrence des enjeux qui y sont liées dans la plupart des projets étudiés. Nous identifions ainsi, dans la progression vers une nouvelle situation professionnelle, l'évocation répétée de considérations ayant trait :

- au sens du travail : dans ses trois sous-dimensions productive, éthique et expressive.
- au rapport à l'activité : dans des questionnements autour de la place du travail dans l'existence et le souci de concilier celui-ci avec la vie familiale
- à la dimension instrumentale du travail : face à la nécessité de dégager un revenu comme dans le souhait d'améliorer les conditions d'emploi.

Ce « trio de tête » dans les dynamiques du rapport au travail chez les porteurs de projets de reconversion, constitue un résultat cohérent avec les réponses à la partie statistique de notre enquête (cf. supra). Par ailleurs, rappelons que dans les motivations qui animent les projets, trois réponses se démarquent par leur prévalence sur toutes les autres : la recherche de plus de sens, le souhait d'améliorer ses conditions de travail ou d'emploi, la volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Au-delà du résultat comptable, l'analyse des discours en entretien va nous permettre ici de saisir les considérations variées qui alimentent chacune de ces dimensions.

3.1 Une quête de sens

Si l'on cumule les trois sous-catégories qui composent cette dimension du rapport au travail, la recherche de davantage de sens constitue le motif le plus souvent évoqué par les enquêtés dans la conduite de leur projet. Au moment de distinguer les processus-types de reconversion, nous avons déjà mis en évidence l'existence de « reconversions vocationnelles », quand d'autres types pouvaient également laisser place à des considérations secondaires relatives au sens investi dans l'activité.

A première vue, on pourrait penser que la primauté de cette explication a des allures de justification consensuelle. Nous l'avons vu, les injonctions fusent de toute part pour responsabiliser les travailleurs

dans la bonne marche de leur carrière professionnelle et chacun est invité à trouver une forme d'accomplissement de soi dans l'exécution de ses activités. A titre d'exemple, un des outils mobilisés par les individus dans le déroulé de leur processus de reconversion, le CPF, a été rénové en 2018 dans le cadre de la loi précisément dénommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Si la portée de l'efficacité des mesures prises ou bien la pluralité des objectifs sous-tendus par cette loi peuvent être questionnées, l'intitulé témoigne bien de l'invitation, du moins dans le discours, à s'investir personnellement dans son rôle de travailleur et dans la gestion de sa carrière. Ainsi, bien loin de la réalité parfois sévère des reconversions industrielles subies, n'est-il pas étonnant que dans l'air du temps chacun évoque, à un moment ou à un autre, le souci individualisé de se trouver une activité qui plaise à soi. Au-delà de ce discours commun, les motifs réels seraient alors à chercher ailleurs, plus en profondeur.

Cependant, les résultats laissent plutôt penser que les individus s'emparent réellement de cette opportunité. Treize enquêtés, sur les dix-sept mobilisés dans cette partie, soutiennent des propos et engagent des démarches assimilables à la recherche de plus de sens dans leur travail, qu'il s'agisse de mettre en avant l'intérêt pour une profession, son utilité sociale, sa correspondance avec des valeurs portées par ailleurs, ou encore les possibilités d'expression de soi.

« J'ai mis du temps à comprendre que... je ne ferai jamais sans le sens. Que le sens et la mission étaient plus importants pour moi que le reste. » (Suzanne, 38 ans)

Pour une majorité d'enquêtés, ces considérations sont certes secondaires et apparaissent seulement après des soucis matériels plus prosaïques (revenus, carrière, temps disponible pour la vie familiale), mais les attentes développées autour de cette composante sont loin de faire figuration. Antoine engage par exemple son projet d'installation comme apiculteur professionnel d'abord parce qu'il espère pouvoir ainsi dégager du temps pour sa vie familiale. Mais il trouve un enthousiasme particulier à évoluer lui-même au milieu du miel et des abeilles, après avoir travaillé plusieurs années comme conseiller technique auprès des apiculteurs en cours d'installation.

« Quand je vais faire mes ruches... je le choisis, c'est ma passion, j'aime ça aussi. Tu te retrouves tout seul, à des moments. T'es tranquille, tu fais ton truc, c'est carré... J'aime bien ça aussi, ça avance comme t'as envie. [...] Mais en même temps, du coup, il ne faut pas oublier le reste. La maison, le temps accordé aux enfants, tout ça, c'est primordial. » (Antoine, 36 ans)

Pour quatre enquêtés, la quête de sens apparaît même essentielle pour rendre compte de l'évolution de leur regard sur le travail. Nous retrouvons-là les individus pour qui le processus-type était déjà identifié, dans la partie précédente du rapport, comme une reconversion vocationnelle. Dans les cas d'Oscar et Maëlys, le rapport au travail est déjà fortement orienté vers les dimensions du sens avant même l'émergence du projet de réorientation, durant le parcours professionnel réalisé jusqu'alors, et plus tôt encore dans les représentations. Simplement, pour eux, les sous-dimensions en jeu se déplacent et/ou se renforcent au sein-même de ces attentes *intrinsèquement* liées au contenu de l'activité.

Oscar travaillait comme ingénieur aéronautique, un emploi dans lequel il s'épanouissait tant pour les opportunités d'apprentissage constant qu'il y trouvait (sens expressif), que pour le plaisir de manipuler des technologies qui suscitent son enthousiasme (sens productif). Cependant, il effectuait ces missions pour l'industrie de la défense à travers le monde, une situation en contradiction avec ses valeurs. Cette dissonance aurait pu se prolonger encore si une déception professionnelle n'avait pas conduit à la rupture avec son employeur pour qui il travaillait depuis dix ans. Cependant, Oscar souhaite rebondir et en profite pour esquisser un nouveau projet professionnel, résolument orienté cette-fois vers des considérations éthiques, dans lequel il mettrait ses compétences d'ingénieur au profit du

développement humain, en tant qu'indépendant mobilisable sur des micro-projets en marge des ONG du secteur.

« Quand je fais la synthèse, un peu, de tout ce temps passé - passionnant par ailleurs - je me dis quand même qu'il y a petit souci pour moi... Et c'était la finalité, quand même, de tous ces projets-là. Il y avait des aspects éthiques forts, qui étaient quand même de grosses pilules à avaler. Je suis quelqu'un qui a quand même flirté avec la dissuasion nucléaire, et qui se pose des questions, tu vois. [...] Tu peux pas faire semblant de pas voir à quoi ça sert, dans quel cas c'est utilisé, et comment ça peut être mal utilisé. » (Oscar, 36 ans)

La troisième catégorie du sens du travail qui manquait à sa panoplie, la dimension éthique, tente ainsi d'être intégrée au cœur de son nouveau projet.

Pour Maëlys également, le sens du travail est une considération importante aux différentes étapes de sa carrière antérieure. En ayant travaillé dans l'animation puis dans l'éducation populaire, elle présente l'utilité sociale de son activité comme une composante essentielle (dimension productive). Elle trouve également de la richesse dans le mouvement d'apprentissage et de transmission que nécessite son activité (dimension expressive). Elle est enfin fière d'avoir réussi au mieux à toujours travailler pour des associations ou des ONG qui partagent les mêmes valeurs qu'elle (dimension éthique). Son parcours dans la vie associative prend cependant fin brutalement après une dispute avec son employeur-formateur.

Comme nous l'avons vu, elle prend alors la décision de porter le projet de « conférences gesticulées » en créant sa compagnie, à mi-chemin entre spectacle et pédagogie. Tant dans les techniques (issues du cirque qu'elle pratique par ailleurs) que dans les thèmes (les luttes féministes qui la touchent), il s'agit alors pour elle de développer une activité qui fasse la synthèse et permette de renforcer encore ses différents sens du travail. Une activité dans laquelle elle engage jusqu'à son identité : c'est son histoire personnelle qui constitue le fil rouge de sa proposition artistique.

« J'ai une autre conférence sur les injonctions à la beauté, et comment ça nous conforme aussi... Moi, je suis sur la place de la femme dans la société. Je reste pas mal sur cette thématique parce que j'ai essentiellement proposé ça. [...] Ça donne un truc entre la conférence et le one-man-show. Ça permet de s'identifier un peu plus parce que justement, la personne parle de soi. Et c'est de dire "Je suis légitime à parler d'un sujet, parce que j'en parle à travers mon expérience. Et si du coup, moi je peux vous en parler, vous aussi, vous avez le droit de parler de tout". » (Maëlys, 28 ans)

Notons que l'un et l'autre choisissent de mettre le sens du travail au centre de leur projet de réorientation alors même qu'ils ne sont pas les initiateurs du changement dans la carrière. Oscar et Maëlys ont subi un départ forcé de leur métier d'origine. En considérant leurs ressources, ils profitent plutôt de cet événement comme une opportunité pour initier cette direction, renforçant ou explorant ainsi les dimensions de l'activité qui leur sont chères.

De leur côté, Sofia et Laëticia mettent en œuvre d'elles-mêmes le changement dans leur parcours, dans l'objectif précis d'accéder à un métier plus épanouissant, en rupture avec leurs considérations antérieures qui étaient orientées vers des catégories autres que le sens du travail.

Dans la troisième partie du rapport, nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer la façon dont Sofia développait un rapport au travail avant tout marqué par la dimension utilitariste, par nécessité économique. Ainsi lorsqu'elle constate que son emploi de secrétaire médicale est devenu une impasse au regard de ses ambitions en termes de salaire et de perspectives de carrière - dans un contexte où l'utilité sociale qu'elle trouvait malgré tout dans cette position à l'hôpital n'est plus si évidente pour

elle - Sofia change de stratégie. Puisque ses attentes instrumentales, dont elle se contentait, ne trouvent même plus satisfaction, alors autant faire place enfin à ses envies d'un métier-passion. En l'absence de revenu satisfaisant, elle préfère s'échiner dans une activité épanouissante pour elle, l'illustration, cherchant ainsi à étoffer son rapport au travail d'un sens expressif. L'ambition ne vient pas de nulle part : dès sa formation initiale Sofia avait souhaité s'orienter vers les arts plastiques. Ce projet de reconversion professionnelle constitue une tentative de redéfinition en ce sens.

Laëtitia, elle aussi, a dû longtemps se contenter d'un travail davantage perçu comme un moyen (de gagner de l'argent) plutôt que comme une fin (l'accomplissement d'une activité *sensée* à ses yeux). À la suite d'un différent dans sa famille d'origine, elle est contrainte d'arrêter ses études avant le baccalauréat et depuis lors, elle enchaîne les contrats dans la restauration et la vente - des secteurs qu'elle a identifiés comme porteurs d'emplois et à même de lui fournir un salaire malgré son manque de qualifications. A la faveur d'un moment de stabilité inédit dans son parcours (elle s'installe chez son compagnon qui paye le loyer et, pour une fois, n'éprouve pas la nécessité immédiate de travailler), Laëtitia souhaite mettre à profit son chômage pour développer le projet de devenir styliste, elle qui est passionnée de couture.

Avec l'aide du Pôle Emploi elle se forme et obtient un CAP dans le domaine. Hélas les coûts sont trop importants et les années d'étude trop nombreuses pour poursuivre plus loin son ambition. Lorsque son allocation prend fin, elle retourne travailler comme vendeuse dans le prêt-à-porter. En se séparant de son conjoint, il lui faut assumer seule les charges de son foyer, éloignant semble-t-il un peu plus ses perspectives de retourner un jour en formation. Au moment de l'enquête, l'écart entre le métier souhaité et les emplois qui lui sont accessibles demeure béant. Qu'importe, elle cherche et trouve un certain épanouissement dans son activité, qui reste liée au domaine de la mode, de la même façon qu'elle apprécie les nouvelles responsabilités assumées désormais en tant que manager dans la boutique.

« Le marché du travail, c'est un peu compliqué en fait. On fait pas forcément ce qu'on veut, on fait ce qu'on peut. » (Laëtitia, 29 ans)

Dans l'exemple de ces quatre enquêtés pour qui la quête de sens est essentielle dans le projet de réorientation, nous constatons des velléités communes d'épanouissement personnel au travail, mettant en jeu leur identité professionnelle et même au-delà, engageant leurs passions et parfois leurs valeurs. La différence entre les uns et les autres se situe alors davantage dans les possibilités concrètes de pouvoir accomplir ou non de tels objectifs.

Si l'intégration dans le nouveau métier demeure incertaine pour tous au moment de l'enquête, les ressources et contraintes identifiées dans le cours du processus de chacun nous éclairent déjà : les personnes souffrent de supports inégaux pour répondre à leur souhait partagé d'aller vers plus de sens. Ce sont alors leurs possibilités-mêmes de s'accomplir comme des individus positifs qui sont ici contrariées (Castel, 1995). Ceux qui en ont les moyens (diplômes, capitaux économiques ou culturels) entretiennent d'ailleurs déjà de tels rapports au sens du travail dans leur parcours antérieur, avant même la mise en œuvre du projet de reconversion, et qu'ils cherchent à développer plus encore. Pour les autres, l'écart entre le rapport au travail *idéal* et le rapport au travail *vécu* demeure source de tensions.

D'autres enquêtés se distinguent aussi par le dynamisme qu'ils confèrent à la dimension du sens du travail dans la poursuite de leur projet de réorientation. Même si leurs rapports à l'activité professionnelle évoluent d'abord au regard d'autres catégories plus pertinentes, leur situation témoigne de considérations qui ne seraient être tenues pour superflues. Par exemple Baptiste décide de changer de métier avant tout pour accorder plus de temps à sa fille maintenant qu'il est devenu

père. Cependant, guidé par ses nouvelles responsabilités parentales, il fait aussi le choix de s'éloigner du métier de développeur de jeu-vidéo (un métier plaisant *pour lui*, dans lequel il investissait avant tout un sens expressif) au profit d'un souhait de reconversion comme maître d'œuvre dans l'écoconstruction (un métier qu'il juge utile « *pour le futur de [sa] fille* », chargé d'un sens productif et éthique).

De même, nous trouvons aussi parmi ces enquêtés, des personnes pour qui le sens du travail a eu de l'importance à un moment de la carrière, puis s'est retrouvé contrarié ces dernières années. Annabelle comme Charline déplorent ainsi le stress vécu au moment de se rendre sur leur lieu de travail, tant les valeurs qui y règnent désormais sont éloignées de leurs aspirations originelles (la première subit la « politique du chiffre » dans l'agence bancaire où elle officie comme conseillère, la seconde est écœurée par la pression à la publication dans l'école de commerce où elle enseigne). Le projet de reconversion est alors investi de la volonté de reconquérir du sens au travail, un sens éthique dans ces deux cas.

« [Dans l'agence bancaire où elle travaille] On vous dit : "Il faut être ambitieux, il faut privilégier sa carrière, tes enfants s'en remettront". OK, bon, c'est pas comme ça que je vois les choses. [...] J'aimerais construire une entreprise assez grande pour pouvoir employer des gens. Une entreprise dans laquelle ils pourront s'épanouir. Montrer aux femmes qu'on peut concilier vie professionnelle et vie familiale, quand l'entreprise s'en donne les moyens, et quand la femme s'en donne les moyens également, et le mari aussi. Parce que tout le monde va mettre la main à la pâte ! » (Annabelle, 34 ans)

Cette évocation de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale nous conduit vers la prochaine évolution repérée dans le cours des processus.

3.2 Un métier de parent qui prend de la place

La seconde dynamique la plus récurrente dans les rapports au travail parmi les projets de reconversion engagés avant la crise, a trait à la place de l'activité professionnelle dans la vie. Plus précisément, les individus investis dans de telles transformations de leurs représentations du travail le font en considérant la place nouvelle qu'occupe désormais la vie familiale dans leur existence. En effet, nos enquêtés sont pour la plupart de jeunes trentenaires et accèdent pour certains à la parentalité pour la première fois. A cette occasion, la place qu'ils accordaient jusque-là au travail se trouve alors remise en question. Nous l'avons vu au moment de caractériser les projets examinés, un des processus-type rend justement compte du repositionnement biographique consécutif à l'occupation de ce nouveau rôle.

Neuf enquêtés sur dix-sept engagent des démarches visant spécifiquement à faire une autre place au travail dans leur existence au regard de considérations liées à leur vie familiale. Le rapport à l'activité se transforme jusque dans les mots choisis pour délimiter la fonction du travail dans la vie et le temps qui lui est dédié. Il s'agit à chaque fois de jeunes parents. Pour quatre d'entre eux, cette dynamique semble même essentielle dans l'évolution récente de leur rapport au travail. Il s'agit presque toujours de réduire l'étendue du travail pour faire place au rôle de parent et s'accorder ainsi un temps en famille plus conséquent et/ou de meilleure qualité.

Pour Antoine et Baptiste, le travail était central dans leur vie avant la naissance de leur enfant. Ils consacraient chacun une part importante de leur temps et de leur énergie dans un métier-passion, à un poste qu'ils occupaient depuis de nombreuses années. Le premier, féru d'abeilles, était chef de projet dans une association liée à la chambre d'agriculture de son département : il offrait son assistance technique à des apiculteurs professionnels et procédait à des expérimentations dans le domaine. Le second était développeur de jeu-vidéo et avait créé son propre studio à succès avec

quelques associés. A la naissance de sa fille, Baptiste entame une réflexion qui va le transformer radicalement. Nous avons vu qu'il décide de quitter un métier qui lui plaisait personnellement pour une activité qui lui semble utile à son enfant et aux générations futures (maitre d'œuvre dans l'écoconstruction). Au-delà de cette évolution professionnelle, c'est la volonté de concentrer ses efforts en fonction de sa priorité familiale plutôt que suivant des dimensions expressive et symbolique qui se révèle à lui.

« Moi, pendant 6 ans, je faisais entre 50 et 70 heures semaine. Par passion aussi, par... envie de travailler. C'était ma vie qui était comme ça, c'était "le travail, le travail, le travail", il n'y avait que ça qui comptait. [...] Ma fille naît, et du coup, pour moi, ça a été un changement complet en termes de philosophie de vie, des priorités des choses... il fallait que je fasse attention à tout. Et puis moi, ça me ramène à moi-même, et quel père je veux être pour ma fille. [...] Donc mon perso va primer sur le pro aujourd'hui. Tout simplement avant, je vivais pour le travail. Maintenant, on s'en fout. Ma petite est née, donc c'était... ma fille [rires] ! En premier ! » (Baptiste, 35 ans)

Pour Antoine, le mouvement est plus long à s'amorcer. C'est sa compagne (ingénieure) qui lui conseille de prendre davantage de recul sur son métier, quand elle ne l'interpelle pas directement sur le nécessaire partage des tâches parentales. Il décide alors de passer le relais dans son association pour franchir le pas et s'installer lui-même comme apiculteur, une activité qui lui laisserait davantage de temps libre pour être présent avec sa famille.

« C'est les enfants, moi, qui m'ont fait changer. C'est bien, je donne beaucoup à [l'association], on est très contents. Du coup, comme on a un peu plus de revenus, on peut s'acheter des trucs, c'est super. Mais après, est-ce que je passe assez de temps avec mes enfants ? Est-ce que je suis assez là quand je suis là, avec mes enfants ? [...] Et mon épouse me pousse. Elle me dit depuis 3 ans de partir. Qu'il faut que je fasse apiculteur. [...] Finalement, elle s'en occupe davantage, des enfants. Elle aimerait bien que je sois là aussi [rires] ! Voilà, donc c'est aussi pour ça, pour qu'elle ait aussi du temps pour elle, pour faire ses choses. » (Antoine, 36 ans)

Alors que la première partie de la carrière est marquée par un investissement presque exclusif dans l'identité professionnelle, la survenue du nouveau rôle de parent vient chambouler l'ordre des choses et le travail perd alors de son caractère absolu pour devenir plus périphérique, dans une conjugaison des facettes de soi-même dès lors plus composite. Au-delà des réflexions menées avec sa conjointe, l'enclenchement du processus de reconversion chez Antoine se fait aussi à la mémoire de l'équilibre particulier entre vie professionnelle et vie familiale qu'entretenait ses propres parents. Chez plusieurs enquêtés, nous observons ainsi la résurgence avec l'expérience de la parentalité, d'un rapport à l'activité hérité de l'enfance et jusqu'ici « en sommeil ».

« Moi, quand j'étais petit, mes parents m'accompagnaient au sport. Ils m'accompagnaient le mercredi, ils m'accompagnaient le week-end et tout. Et mon fils, il a 4 ans. Donc il va attaquer le sport... ou la musique, ce qu'il veut, des activités. Si j'ai envie de m'investir dans l'école, je peux pas le faire, j'ai pas le temps, c'est pas raisonnable de dire « oui, je vais rentrer à la FCPE »... si j'ai pas le temps, je peux pas y aller. Et donc, il fallait faire un choix. » (Antoine, 36 ans)

Pour Antoine et Baptiste, deux hommes, ce repositionnement biographique fait suite à une prise de conscience qui vient presque les surprendre, tant ils n'avaient pas eu à s'interroger consciemment sur une telle recherche de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale avant leur expérience de la parentalité. Pour les autres enquêtées (toutes des femmes) qui connaissent une dynamique similaire dans l'évolution de leur rapport au travail (que celle-ci soit au cœur de leur projet de reconversion ou qu'elle constitue une attente plus périphérique), la question a été anticipée bien avant leur accès à la maternité.

Pour Coralie par exemple, le modèle parental s'est rappelé à son bon souvenir à différentes étapes de sa carrière. Déjà en formation initiale, au moment de s'orienter vers l'hôtellerie, sa mère et son père sont prompts à l'avertir que l'expérience dans ce secteur ne durera que le temps de sa jeunesse, tant les conditions de travail leur apparaissent incompatibles avec son épanouissement attendu dans la vie familiale.

« Je voulais travailler dans l'hôtellerie-restauration, et... parce que j'avais fait des jobs d'été qui m'avaient beaucoup plu. Et ma famille, mes parents notamment, m'ont dit que c'était compliqué comme secteur. [...] C'est vrai que c'est un secteur qui est difficile par rapport aux horaires. Il fallait travailler les week-ends. Pour la vie de famille, c'est vrai que c'est un secteur compliqué. En tout cas quand on commence, on peut avoir des métiers qui sont pas très bien compatibles avec la vie de famille. » (Coralie, 35 ans)

Elle quittera son emploi de réceptionniste lorsqu'elle tombera enceinte de son premier enfant. Pour la plupart de ces femmes, les transformations du rapport à l'activité consécutives à l'accès à la parentalité sont ainsi anticipées dès le début de la carrière professionnelle. Si le travail semble parfois central dans la première partie du parcours, la disposition à faire plus de place à la vie familiale est en fait déjà là, en attente du contexte favorable qui viendra l'éveiller. Dans ces situations, le projet de reconversion examiné constitue alors, pour une part, la concrétisation d'un rapport au travail et à la vie familiale qui a gagné en importance avec l'accès à la parentalité.

Parfois, ce basculement dans le rapport à l'activité survient effectivement avec la naissance du premier enfant, mais il tarde à se concrétiser dans la carrière tant il n'est pas toujours simple et rapide de réunir les ressources permettant d'engager un changement de métier. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est alors vécue sur le mode du déséquilibre et cette dimension du rapport au travail s'en retrouve contrariée, en même temps que d'autres plans que l'on avait pour l'avenir.

« A la base, je voulais fonder une famille, je m'en foutais de faire tout et n'importe quoi pour le boulot, du moment où je pouvais avoir cette partie-là. Mais quand ma fille est née, j'ai continué à fond [au salon de piercing où elle travaille]. Sauf que ma fille, je l'ai pas vue pendant ses 3 premières années. Elle est restée 3 ans en nounou, je me suis dit "c'est pas possible", quoi. [...] J'ai eu ce schéma familial là, et j'y ai été toujours très accrochée. Et c'est vrai qu'on est plus la même époque, en fait. [...] Je voulais faire comme mes parents. Mes parents, ils ont été propriétaires à 20 ans. Je me disais "je ne mettrai jamais des sous dans un loyer, je serai propriétaire". Puis finalement, la vie fait que je ne le suis pas du tout... Je ferai en sorte que ma fille n'ait pas rien, c'est tout. » (Sandrine, 32 ans)

L'importance de cette dynamique dans les rapports à l'activité soulève un effet de génération, l'enquête étant menée auprès d'une classe d'âge accédant à la parentalité. Mais la forte présence de femmes dans cette situation nous rappelle aussi que c'est sur elles que repose encore souvent la responsabilité de devoir adapter la suite de leur carrière professionnelle à cet événement dans le cours de la biographie. Si la première dynamique (celle faisant écho à la quête de sens) nous laissait entrevoir des inégalités de capitaux, cette seconde évolution révèle aussi des inégalités de genre.

Notons enfin que pour une seule enquêtée, le rapport à l'activité évolue certes en lien avec la parentalité mais cette fois-ci dans un mouvement faisant plus de place au travail. Après avoir officié comme agent de soin en maison de retraite, Mélissa connaît plusieurs années d'inactivité, en vivant chez ses parents. Eloignée de l'emploi, elle s'épanouit dans la création et le portage de son association locale de danse urbaine. Cependant, nous avons évoqué le fait qu'elle s'engage finalement dans un projet professionnel, dans une volonté d'autonomie vers un lieu où elle pourrait élever seule son fils de six ans. L'accès au travail devient dès lors un objectif nécessaire à la réalisation de cette ambition

de décohabitation parentale. Le projet de réorientation vise ainsi activement à faire plus de place à l'activité professionnelle dans sa vie mais conçue comme une nécessité pour s'émanciper du cocon parental.

Comme nous le laisse voir ce dernier exemple, le travail constitue toujours un moyen essentiel aux yeux des individus pour subvenir à leurs besoins matériels et pour réaliser leurs différents projets de vie. Dans le parcours de certains enquêtés, cette dimension instrumentale prend explicitement de l'ampleur.

3.3 Des considérations matérielles plurielles

Nous constatons une troisième et dernière dynamique majeure dans l'examen des évolutions du rapport au travail au cœur des projets de reconversion. Celle-ci réunit différentes attentes relatives à la dimension instrumentale de l'activité professionnelle.

L'appréciation des évolutions liées à cette composante est parfois incertaine. D'un côté, il semble que l'obtention d'un salaire constitue une préoccupation communément attendue. Tous les enquêtés signalent au moins une fois cet intérêt. Il est alors délicat de véritablement évoquer une dynamique eu égard à cette attente, tant celle-ci est déjà présente aux différentes étapes de la carrière. D'un autre côté, il est possible que des enquêtés éludent ce motif jugé moins noble, ou bien ne l'évoquent qu'après plusieurs autres ambitions pourtant moins essentielles pour eux. Aussi, l'intensification de ces considérations instrumentales au moment de bifurquer professionnellement, pour ne pas être sous-estimée, nécessite d'être appréciée dans ses interdépendances avec d'autres composantes.

C'est ainsi que pour huit enquêtés sur dix-sept, nous constatons une prise d'ampleur de la dimension instrumentale, concomitante à la mise en œuvre du projet de réorientation professionnelle et en parallèle de l'évolution d'autres catégories du rapport au travail. Pour trois d'entre eux, cette plus grande importance accordée aux bénéfices matériels perçus à travers l'emploi est vécue négativement. Il s'agit d'un rétrécissement subi du rapport au travail, par des personnes prises dans des situations économiques telles que leurs priorités basculent dans cette direction, au détriment d'autres dimensions qui se voient contrariées.

Pour Baptiste par exemple, son projet de devenir maître d'œuvre dans l'écoconstruction a coupé court dès lors qu'il s'est séparé de son épouse et qu'ils ont engagé l'un contre l'autre une bataille judiciaire pour obtenir la garde de leur enfant. Après plusieurs années de coûteuse procédure, il peut désormais voir sa fille plus souvent (sa dynamique essentielle demeure cette place nouvelle consacrée à la vie familiale) mais il a abandonné – pour l'instant – toute velléité d'épanouissement professionnel ou d'utilité sociale ambitieuse. Face à l'urgence de rembourser ses lourdes dettes et la nécessité d'assurer un logement convenable pour sa fille, il se recentre sur le projet d'intégrer l'informatique conventionnelle, dans l'unique but de dégager un salaire satisfaisant.

« C'est pour ça que je suis dans l'informatique. Il faut que je trouve du travail, faut que l'argent arrive, basta. Que ça me plaise ou pas, c'est pas le souci. Donc professionnellement, aucun intérêt. J'avais qu'un seul intérêt, c'était nous protéger moi et ma fille. [...] On va dire que je me suis un peu résigné à ne pas faire ma carrière professionnelle dans ce dont j'ai envie, mais utiliser le pro pour apporter de l'argent. Mon bonheur à moi va passer par autre chose que par de l'épanouissement professionnel. »
(Baptiste, 35 ans)

L'histoire de Romuald est aussi éclairante. Pour lui, cela fait longtemps maintenant que le travail est d'abord et surtout apprécié à l'aune de la rémunération perçue. Durant sa formation initiale, il envisage pourtant de travailler dans le secteur qui le passionne par ailleurs : le jeu-vidéo. Mais des

difficultés pour payer son école, consécutives au décès de son père, le contraignent à abandonner cet espoir et à aller travailler avant même l'obtention de son baccalauréat professionnel. Une fois la page de cette ambition tournée, il se positionne alors sur le marché du travail en considérant à la fois son manque de diplôme et son renoncement à la recherche d'un emploi épanouissant :

« Mon intérêt était d'être le mieux payé, point barre. En fait, dans tous les boulots que j'ai faits, je me suis toujours donné à fond. Peu importe le boulot, même s'il était sale, physique. En fait, réellement, ce que je voulais faire, je n'ai pas pu. Donc à ce moment-là... S'il faut mettre - entre parenthèses - les mains dans la merde... Il n'y a pas grand-chose qui me rebute., tant que je suis bien payé. [...] C'est vrai que c'est aussi plus simple de trouver des boulots que personne ne veut faire. Comme l'assainissement, comme le fait de porter des tonnes sur l'épaule. » (Romuald, 32 ans)

Malgré tout, par la suite, Romuald continue tout de même à chercher de possibles sources d'intérêt dans ses activités professionnelles. Depuis sa situation, il tente d'investir d'autres dimensions du rapport au travail qui pourraient être satisfaites. Il accorde ainsi une certaine importance à l'ambiance dans le collectif de travail et plus encore à la reconnaissance par sa hiérarchie de son investissement qu'il juge toujours intense dans des tâches parfois ingrates. Cependant, cette attente est déçue plusieurs fois, jusqu'à récemment, dans son emploi de chauffeur poids-lourds, lorsqu'il se dispute avec son nouveau supérieur et qu'il ne reçoit pas le soutien de sa direction. Cet événement le pousse aujourd'hui à chercher à se spécialiser, avec pour uniques boussoles restantes l'obtention d'un salaire satisfaisant et un contrat de travail sécurisant.

« C'est le manque de soutien du chef aussi. J'avais un réel respect pour lui, et pour moi c'était un chef sous lequel travailler ne me dérangeait pas, parce qu'il avait la compétence. Mais quand il a préféré soutenir mon supérieur qui est incompetent... Et quelques mois auparavant, j'ai appris que financièrement, mon boulot, j'aurais dû être mieux payé, sous convention transport de la vente de viande en gros. [...] Ça, ça m'avait déjà mis un petit coup dans la gueule. Mais vraiment, cette chose-là qui s'est passée, m'a vraiment fait me dire "allez, c'est bon, ça suffit". » (Romuald, 32 ans)

A l'opposé, pour quatre autres enquêtés, l'accroissement des considérations utilitaristes répond davantage à un souci de gagner en qualité de vie dans et autour du travail, en considérant certes la hauteur de la rémunération mais aussi d'autres aspects comme le cadre de travail, l'adaptabilité des horaires ou encore le temps de transports. Il s'agit de personnes qui cherchent à se défaire d'une activité jusque-là insatisfaisante au regard de ces considérations précises, ou bien qui arrivent à un moment de leur carrière où, compte tenu de leur expérience désormais acquise, ils affichent d'autres ambitions. Dans tous les cas, leurs évolutions sont vécues plus positivement que pour les personnes précédentes.

Par exemple, Audrey exerce depuis dix ans comme assistante sociale au service de l'enfance de son département. Aujourd'hui elle souhaite monter en grade dans sa hiérarchie et devenir manager d'équipes, dans son administration ou bien dans d'autres services de la fonction publique territoriale. Au-delà de ses motivations renouvelées vis-à-vis du sens de son travail (acquérir de nouvelles compétences pour exercer de nouvelles responsabilités, tenter d'améliorer les lacunes qu'elle constate dans le fonctionnement du service), elle met en avant les avantages financiers qui accompagneraient sa prise de poste, comme le temps dégagé ou les possibilités d'évolutions et de mutation offertes. A chaque fois, ces avantages sont considérés au regard des atouts qu'ils pourraient constituer pour réaliser divers projets d'installation qu'Audrey souhaite mener en famille, maintenant qu'elle est devenue mère.

« Monter dans la fonction publique me permet aussi de monter en termes de salaire, et permet peut-être aussi de travailler avec ma compagne sur... monter un projet ailleurs. Le fait d'être cadre, de mieux

gagner sa vie, de pouvoir postuler dans d'autres départements... voilà, pour moi c'est aussi un sésame. [...] Mon objectif il est simple, c'est que je veux perdurer sur mon autonomie financière. C'est-à-dire qu'aujourd'hui, la seule chose que je ne veux plus, c'est gagner moins. Plein de personnes vous diraient "oui, mais faut faire un métier qu'on aime". Moi, je fais déjà un métier que j'aime. Cette autonomie-là. Je ne la perdrai pas. C'est le sujet sur lequel je ne dérogerai pas. » (Audrey, 39 ans)

Ce dernier exemple recoupe, dans les considérations présentées, les trois principaux mouvements identifiés dans les rapports au travail des porteurs de projets de réorientation. En effet, Audrey évoque à la fois un métier qu'elle aime, les possibilités d'épanouissement dans la sphère familiale et, surtout, dans son cas, l'importance du salaire. Ce sont précisément les dynamiques identifiées au fil de cette section. Dans ces pages, nous avons donné à voir à quel point les enquêtés mobilisent, dans leur tentative d'évolution professionnelle, les différents registres du sens au travail (expressif, éthique, productif), le souhait de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale désormais qu'ils sont parents, comme le souci d'assurer certaines conditions matérielles - quand plusieurs de ces considérations ne se cumulent pas.

Maintenant que l'on a dessiné les contours des attentes plurielles investies dans la conduite des projets de reconversion, il devient possible d'examiner ce que la crise sanitaire a pu faire à ces dynamiques.

4. Les dynamiques du rapport au travail face à la crise sanitaire

Lorsque la crise sanitaire survient en mars 2020, les enquêtés de ce groupe ont déjà amorcé leur projet d'évolution professionnelle, portés par diverses ambitions. Mais à cette date-là, ces processus ne sont pas encore aboutis et l'intégration dans la nouvelle activité est inégalement avancée. Nous avons identifié les différentes conséquences de l'irruption de la pandémie sur le cours des projets dans la partie précédente. Nous souhaitons maintenant rendre compte des façons dont les dynamiques du rapport au travail elles-mêmes ont pu être affectées.

Réaffirmons d'abord l'idée que, même s'ils sont traités séparément, les rapports au monde professionnel ne sont pas que de simples vues de l'esprit détachées de la conduite réelle des carrières. Ils ont des effets concrets sur l'ensemble du processus et nous permettent d'en saisir le sens. C'est même pour cela que nous faisons le choix de resserrer la focale sur ces éléments. Tout au long de cette partie, nous donnons à voir à quel point ils participent à donner une direction au processus de réorientation. La compréhension des images que se fait chaque enquêté du travail, comme l'identification des attentes qu'il projette sur sa nouvelle activité, sont des éléments nécessaires pour appréhender le regard de l'acteur, pour saisir les clés d'interprétation de son environnement. C'est ainsi que nous pouvons correctement apprécier le sens et la portée à donner à chaque élément de contexte qui survient dans le déroulé du processus.

En effet, l'enchaînement des « ingrédients » dans les séquences ne peut pas être compris par de simples liens de cause à effets, à l'image de dominos tombant l'un après l'autre mécaniquement. Au contraire, il nous faut apprécier la façon dont chaque personne se laisse particulièrement toucher par un évènement plutôt qu'un autre, au regard de ce qui l'anime à ce moment-là. En ce sens, dans le cours des séquences de reconversion professionnelle, les attentes liées au travail constituent de véritables « moteurs », en s'inspirant encore une fois de la méthode proposée par Mendez *et al.* (2010). Ces moteurs participent parfois à mettre en mouvement les individus et c'est à l'aune de la direction qu'ils insufflent au parcours que sont toujours reconnues les ressources et les contraintes survenant à chaque étape.

Par exemple, nous avons vu que lorsque Oscar cherche à devenir porteur de projets dans le développement humain, ce souhait ne peut pas être compris sans considérer la dimension éthique qu'il souhaite désormais insuffler à ses activités (après avoir longtemps travaillé en lien avec l'industrie militaire). De même lorsqu'un ancien partenaire lui offre un pont d'or pour revenir vers son secteur d'origine, son refus ne saurait être convenablement interprété sans égard pour ces valeurs qui le guident désormais, à cette étape-là de son parcours. L'identification du moteur permet de comprendre le sens conféré par l'acteur aux évènements.

Les dynamiques du rapport au travail identifiées dans la première section de cette partie contribuent ainsi à orienter la direction des projets de reconversion étudiés, comme autant de moteurs dans le cœur des processus. La survenue de la crise sanitaire se retrouve, dès lors, perçue comme un élément de contexte à apprécier au regard de ces moteurs particuliers. L'évènement va potentiellement fournir contraintes ou ressources en fonction de ce à quoi chacun aspire (et nous avons déjà décrit ces effets sur le cours des projets). Mais parfois, les conséquences sont telles qu'elles ont pu contribuer à interroger les moteurs-mêmes du processus. Ceux-ci ne sont pas immuables, ils peuvent évoluer à chaque pas. Ainsi, les représentations et les attentes liées au travail ont pu potentiellement se transformer, en articulation avec les bouleversements impliqués par la crise sanitaire. Ce sont ces évolutions que nous présentons ici.

4.1 Un renforcement

Tout d'abord, nous identifions quelques cas pour lesquels les évènements liés à la crise sanitaire viennent confirmer ou intensifier des attentes et des représentations déjà à l'œuvre vis-à-vis du travail. Pour cinq enquêtés, le rapport au travail connaissait une inflexion particulière dès avant mars 2020, et l'irruption de la pandémie vient accentuer la direction déjà engagée. Cet effet ne concerne pas une dynamique particulière parmi celles identifiées et semble toucher l'ensemble des principaux mouvements au cœur du rapport au travail. En revanche, ce redoublement d'intensité ne semble s'appliquer qu'à des projets pour lesquels les conséquences de la crise sanitaire n'ont pas été trop défavorables par ailleurs. En effet, nous retrouvons dans cette section uniquement des personnes dont les projets de réorientation n'ont pas été affectés, ou seulement ralentis, ou bien encore transformés positivement à la faveur de nouvelles opportunités. Ces effets objectifs sur le parcours semblent donc autoriser la consolidation des élans déjà amorcés.

C'est le sens de la reconversion qui, dans certains cas, se retrouve renforcé, en liens avec des valeurs célébrées en réponse à la pandémie. Dès la survenue de la crise sanitaire, un certain nombre de commentaires médiatiques et politiques ont insisté sur la nécessité de repenser, voire de bouleverser radicalement nos activités socioéconomiques, au regard de l'intensité des échanges internationaux ayant favorisé la circulation rapide du virus. Ce discours sur le « monde de demain », parfois énoncé sur un registre moral davantage que politique, s'est répété jusque dans la mise en lumière médiatique de personnes entamant un projet de reconversion professionnelle à la suite d'une telle prise de conscience éthique⁴¹. Pour autant, dans ce groupe réunissant les enquêtés ayant déjà entamé une réorientation dans leur carrière avant mars 2020, seules deux enquêtées semblent avoir été affectés dans leur projet au regard de ces considérations, et ce, alors qu'elles mobilisaient déjà différentes sous-dimensions du sens du travail.

Annabelle se lance en effet dans le projet de confectionner une gamme de vêtements ajustables pour enfants, conçus pour être réutilisés par les nouveau-nés successifs d'une famille quel que soit leur sexe. Dès l'origine, elle conçoit ainsi son projet dans une démarche de réduction de la consommation,

⁴¹ France Inter – Les reconvertis du covid, 21 février 2021

comme dans le respect d'une production écologique, qui fait sens pour elle. La crise sanitaire constitue cependant un élément supplémentaire venant consolider la détermination qu'elle présente à mener à bien son projet, de la même façon qu'elle espère que ses potentiels clients seront sensibles à sa démarche...

« Moi, je voulais changer quelque chose pour moi et pour mes filles. Dans le sens où, comme je vous disais, je ne veux pas qu'elles aient une maman qui soit angoissée, stressée, parce que ce n'est pas du tout ce que je veux leur transmettre. Aujourd'hui, moi, le but, c'est qu'elles soient épanouies, et que je fasse tout pour qu'elles le soient. Et je me dis, avec ce nouveau projet-là, j'ai l'impression de contribuer un petit peu au changement qui aujourd'hui, n'est plus une option mais une obligation, à mon sens. Et ça passe par la consommation. C'est mon point de vue, mais on ne peut plus se permettre de consommer et de vivre comme on faisait avant. [...] Donc le COVID aura eu ce gain-là, de nous avoir fait réfléchir et voir les choses autrement de ce côté-là, en tout cas. » (Annabelle, 34 ans)

Le sens du travail, qui était auparavant centré sur la dimension expressive (un changement pour soi) s'étoffe ici d'un caractère éthique (un changement pour le monde) déjà présent mais désormais plus capital. La situation conforte ainsi Annabelle dans la direction de son action. De la même façon, Charline formule déjà des attentes relatives au sens de son activité, dans son souhait de mettre en place en tant qu'indépendante, des ateliers collectifs centrés sur l'apprentissage de la communication interpersonnelle. A la faveur des opportunités d'emploi suscitées par la crise sanitaire, elle s'apprête finalement à transmettre ses connaissances au sein d'un organisme de formation à distance. Pour autant, elle trouve du sens au fait de pouvoir mettre en œuvre sans attendre ses enseignements, en particulier dans un contexte de développement du télétravail.

« Je pense que le COVID n'a fait que renforcer ce besoin de savoir communiquer, en fait.[...] Avec ces confinements répétés, ce virus, où l'autre devient presque un danger, c'est hyper important de remettre les choses à plat et de dire : "Si on doit vivre avec ce distanciel permanent, qu'il soit physique quand on se voit, ou qu'il soit réel avec la visio, il faut soigner plus que tout la qualité de la communication". Et donc... C'est pas un business du moment, c'est pas surfer sur la vague du mal-être des gens, c'est une vraie réalité, je pense. Et j'ai envie d'accompagner les gens dans un quotidien plus serein. Donc il faut que mon métier soit en accord avec ça. » (Charline, 39 ans)

Pour d'autres, le renforcement de la dynamique du rapport au travail est vécu moins positivement, lorsque le mouvement initial était déjà lui-même subi. Ainsi Baptiste que l'on a vu contraint de resserrer ses attentes vis-à-vis du travail autour des considérations matérielles (par nécessités financières) perçoit-il les effets de la crise sanitaire sur le contexte économique comme une contrainte supplémentaire en travers de sa volonté d'accéder à un emploi en CDI. Nous avons vu qu'il soupçonne même son ancien employeur de s'être servi de ce prétexte pour le licencier. Les offres d'emplois lui semblent en tout cas se raréfier. Face à ces difficultés nouvelles qu'ils constatent sur le marché de l'emploi, il se concentre alors plus encore sur le seul objectif d'accéder à un poste lui permettant de percevoir un revenu.

Pour les enquêtés avant tout motivés dans leur projet par la perspective de pouvoir mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale, nous constatons que la crise sanitaire participe également à renforcer leur volonté pour deux d'entre eux. C'est-à-dire que le premier confinement a offert aux individus l'opportunité immédiate de pouvoir expérimenter un temps conséquent en famille, parfois même libéré des préoccupations liées au travail. Certes, ce moment n'a pas été choisi, tout comme il n'a pas forcément été vécu dans de bonnes conditions. Mais pour ceux qui cherchent délibérément à faire plus de place à leur rôle de parents et qui bénéficient à ce moment-là d'un cadre

de vie adéquat, cet essai *in situ* leur permet de se projeter dans une situation similaire à celle que donnerait leur projet réussi et d'ainsi valider leur choix. C'est par exemple la situation d'Antoine :

« Premier confinement... Moi, je suis le seul à avoir des enfants en bas-âge dans l'équipe. Du coup, on est en télétravail tous les deux ici [avec son épouse]. Et le camp de base de [l'association] devient ici [sur le terrain de sa maison], le hangar et la miellerie, les enfants avec nous. [...] Maintenant, on a la chance d'habiter ici. La miellerie est à côté. Même quand je ferai du miel, si c'est un mercredi, les enfants viennent me voir. Tu manges avec eux à midi. Le soir, tu as envie de finir plus tôt, tu vas les chercher à 16h30, enfin... moi je pense que tout sera plus simple. » (Antoine, 36 ans)

Considérations éthiques et souhaits d'une meilleure conciliation du travail avec la vie familiale se combinent parfois dans les discours. Le premier confinement en particulier semble constituer une occasion de réfléchir et de réaffirmer ses positions sur ces deux points, en fonction d'images que l'on se fait déjà du travail dans la vie et que la situation vient consolider. Ce moment, particulièrement angoissant, au début de la crise sanitaire, a de même poussé d'autres enquêtés à se focaliser d'autant plus sur un rapport utilitariste au travail, dans une volonté rétrécie autour de la nécessité de se « mettre à l'abri » financièrement avant tout. Mais au-delà de ces quatre histoires de vie qui témoignent du renforcement de la dynamique en cours du rapport au travail, on ne retrouve cet effet de manière remarquable que dans un autre parcours.

Pour Audrey, sens du travail et rapport à l'activité constituent en effet des considérations présentes dans son vécu du premier confinement. Nous en retrouvons des traces dans les évolutions de son rapport au travail. Mais les ambitions témoignées pendant cette période semblent davantage repoussées à un futur lointain et donc incertain. Ce qui est attendu du projet de réorientation en cours, dans l'intégration du nouveau métier de manager dans la fonction publique, n'est ici pas ou peu affecté. Plus modestement, la survenue de la crise sanitaire et ses conséquences semblent donc avoir marqué son imaginaire, dans un rapport au travail *idéal* et pour l'instant suspendu à un futur hypothétique.

« Et puis ce que la crise est venue apporter aussi, c'est le fait de se retrouver en famille, sur un temps beaucoup plus long... de pouvoir aussi réfléchir différemment, de projeter, à ce moment-là, pourquoi pas... [...] Le rêve serait un café librairie, pour tout vous dire. Ce serait le rêve ultime. Ça, ou alors une épicerie ambulante en zone rurale. On est toujours sur cette création d'un lien social. On tourne autour de la même chose, mais par des voies différentes. [...] Aujourd'hui, je sais que ça reste une envie. Je n'ai pas envie de perdre mon quotidien. » (Audrey, 39 ans)

Les dynamiques du rapport au travail se nourrissent des nombreuses et diverses expériences qui jalonnent la vie sociale. La crise sanitaire a beau fournir son lot d'épreuves inédites et marquantes, elle ne transforme donc pas nécessairement les façons de vivre la vie professionnelle et lorsque c'est le cas, nous constatons que ces effets se combinent souvent avec ceux d'autres éléments hérités du parcours antérieur. Cela nous conduit à identifier des « renforcements » dans les représentations du travail plutôt que des transformations radicales. C'est le cas chez ces personnes déjà animées par une volonté de changer de métier avant la crise, et pour lesquels la pandémie n'a pas constitué une entrave majeure. Ces dynamiques confortées sont mobilisées dans les projets en cours ou bien animent des espoirs plus lointains.

Mais cette nécessaire recontextualisation des effets de la crise sanitaire nous invite aussi à rendre compte de situations au cours desquelles le renforcement suscité par la pandémie et ses conséquences ne trouve pas une combinaison d'éléments favorables, permettant de faire effectivement évoluer les rapports au travail dans le sens intensifié. Nous avons vu déjà combien les représentations que Laëticia se fait du travail sont contrastées, entre une vie professionnelle *idéale*, centrée sur le sens expressif,

et une vie professionnelle *en pratique*, marquée par le souci instrumental de percevoir un salaire. En mars 2020 elle a déjà suspendu son projet de devenir styliste, à cause de la nécessité de retourner s'employer comme vendeuse dans le prêt-à-porter. Le premier confinement lui offre pourtant, à elle aussi, l'occasion de confirmer ses attentes et ainsi de relancer un temps son projet. Bénéficiant du chômage partiel consécutivement à la fermeture de la boutique où elle travaille, Laëtitia s'adonne de nouveau à la couture et à la confection de vêtements.

« En travaillant, j'avais vraiment plus le temps de faire autre chose à côté. Le confinement m'a permis de continuer à créer des habits. Du coup, j'en ai profité pour faire des robes, tout ça. [...] C'était plutôt cool au final, parce qu'à [la boutique de prêt-à-porter], le rythme est intense et quand on a un jour de repos, forcément, on a des tas de choses à faire et... Je suis très fatiguée pendant mes jours de repos, donc j'ai pas envie de faire grand-chose non plus. Donc là, ouais, le confinement ça m'a permis de pouvoir faire tout ce que je voulais faire, mais que je ne faisais plus. » (Laëtitia, 29 ans)

Pendant quelques semaines, elle goûte elle aussi à ce que pourrait être son activité si son projet aboutissait, du moins dans une dimension artisanale. Elle imagine alors une alternative dans laquelle elle pourrait proposer ses créations dans une boutique en ligne. Les images du travail comme un lieu d'expression de soi et de ses passions en sont renforcées. Mais à la sortie du premier confinement, lorsque le temps et la force de travail sont de nouveau accaparés par l'emploi, la parenthèse se referme. Seules les tensions entre les rapports au travail *idéal* et *vécu* en ressortent exacerbées.

Pour d'autres enquêtés, la dynamique est plus directement interrompue avec l'irruption de la pandémie.

4.2 Une interruption et des remises en question

A l'opposé du phénomène de renforcement, notre corpus nous permet d'apprécier des situations au cours desquelles les effets de la pandémie constituent plutôt un coup d'arrêt dans les dynamiques à l'œuvre dans le rapport au travail. Pour certains, depuis la survenue de la crise sanitaire, les représentations et les attentes liées à la vie professionnelle se font moins certaines, plus équivoques voire elles connaissent un rétropédalage. Sans nécessairement que le processus de réorientation soit bouleversé, d'autres attentes vis-à-vis du travail viennent interrompre le mouvement constaté jusqu'alors.

Sans surprise, ce sont néanmoins les enquêtés dont le projet a été le plus sévèrement contrarié avec la survenue de la pandémie qui, les premiers, remettent en cause la dynamique qui les avait poussés jusque-là. Nous retrouvons ici les personnes évoquées dans la partie précédente au moment de rendre compte des projets abandonnés ou qui menacent de l'être. Joaquim renonce par exemple à ouvrir son restaurant, face à l'absence de perspectives durant la crise sanitaire, pour retourner s'employer dans le secteur bancaire. Mais dans le même mouvement, ce sont ses motivations vis-à-vis du travail qui semblent faire un pas en arrière.

L'enquêté est à l'origine habité par un rapport principalement carriériste au travail (dimension instrumentale), qu'il a développé dès son apprentissage pendant son BTS Banque. A la faveur de son projet d'ouverture de restaurant, ses attentes professionnelles s'étoffent pourtant d'autres dimensions. Outre la réussite économique, il a pour première ambition d'accéder au statut d'entrepreneur, prestigieux à ses yeux (dimension symbolique). Il est particulièrement enthousiaste à l'idée de travailler en famille, en s'associant notamment avec son cousin (dimension sociale). Il engage ainsi dans le projet une part de lui-même plus grande qu'il ne le faisait dans son métier de banquier.

Ainsi lorsque le projet est abandonné, la « conversion de soi » espérée dans la dynamique des rapports au travail se retrouve elle aussi interrompue. La carrière dans la banque redevient le centre de ses préoccupations, avec notamment un poste de directeur d'agence en ligne de mire. Mais l'image de lui-même qu'il avait engagé dans l'aventure, en ressort forcément affectée. C'est de nouveau à l'aune de sa vision carriériste qu'il porte un regard teinté d'amertume sur les deux dernières années écoulées.

« C'est dommage parce que du coup, je me suis dit que j'ai foiré. J'ai quand même perdu deux ans dans ma carrière pro, si j'avais continué. Et de l'autre, j'étais quand même content de l'avoir tenté et je regrette pas. [...] Mais je le prends quand même personnellement [rires] ! C'est ma personnalité, tu vois. Généralement, je me fixe un objectif et je l'atteins toujours. Là, malheureusement... Effectivement, c'est pas de mon fait, mais ça s'est quand même arrêté. C'est frustrant. » (Joaquim, 32 ans)

Mais il n'est pas nécessaire d'assister à l'abandon du projet pour que déjà, les rapports au travail soient reconsidérés à l'aune des difficultés provoquées par les conséquences multiples de la crise sanitaire. Parfois la dégradation des conditions d'intégration dans le nouveau métier est telle que les motivations à bifurquer sont remises en question. Au point que les représentations du travail se brouillent elles aussi. Maëlys souhaite proposer un spectacle-conférence mêlant cirque et éducation populaire. Nous avons vu à quel point elle y engage les différentes dimensions du sens du travail appréciées au cours de ses expériences professionnelles précédentes, jusqu'à mettre en scène sa biographie. Nous avons vu également comment les mesures sanitaires telles que la fermeture des salles d'entraînement et celle des salles de spectacle, puis la mise en place du passe-vaccinal en ces lieux, ont constitué autant d'obstacles à la création de sa « conférence gesticulée ». L'enquêtée se trouve alors plongée dans l'incertitude quant à l'avenir du projet. Cette incertitude se traduit aussi par une perte de sens, chez elle qui en avait tant investi, et par une remise en question radicale de ses attentes vis-à-vis du travail.

« Dès fois, ça me questionne quand même. De me dire : "J'ai toujours fait des choix de vie en accord avec mes valeurs, mais résultat : je suis hyper précaire". Et je suis de plus en plus précaire. Ce choix de reconversion dans ce domaine, ça m'a précarisée. Je n'ai jamais gagné aussi peu. [...] Je suis impactée par la politique du COVID. Et je ne sais pas où j'en serais dans un an, franchement ! Donc là, je vois au jour le jour parce que si je me projette trop, j'angoisse. La période n'est pas la plus évidente pour se projeter dans le monde. Donc voilà, je me dis aussi, peut-être qu'un travail... à nouveau, redevenir salariée... » (Maëlys, 28 ans)

Les conditions d'activité dans le monde du spectacle depuis la survenue de la crise sanitaire sont telles que les professionnels y officiant peuvent ainsi remettre en cause leurs choix de carrière mais aussi les dimensions qu'ils investissent au moment de rechercher un emploi. C'est également le cas de Sandrine, qui a vu son double projet fortement ralenti dans le contexte économique de la pandémie.

Pour répondre à la diversité de ses attentes professionnelles, elle fait le choix de piloter en parallèle deux autoentreprises. Avec l'une, en secrétariat comptable, elle ambitionne de dégager un revenu satisfaisant (rapport instrumental) en même temps que l'indépendance lui permet de s'organiser de manière autonome pour passer de précieux moments avec sa fille (rapport à l'activité vers une meilleure conciliation avec la vie familiale). Avec l'autre, en tant que *pierceuse* et vendeuse de bijoux, elle réalise sa passion (sens expressif) en même temps qu'elle rencontre de nombreuses personnes (dimension sociale) lors des événements festifs au cours desquels elle propose ses services.

Malheureusement, les annulations de festivals et autres regroupements culturels se sont succédé, avant qu'elle ne soit elle aussi, non-vaccinée, confrontée à l'impossibilité de présenter un passe-sanitaire. Les potentiels clients visés pour son activité comptable semblent également plus timorés aujourd'hui, alors que leur activité peine à redémarrer. Son chiffre d'affaires ne lui permet pas pour

l'instant de dégager un salaire convenable et la fin de ses droits au chômage se rapproche. Au moment de l'entretien, les attentes formulées à l'égard de ses deux nouvelles professions demeurent les mêmes. Mais elles sont plus que jamais suspendues à l'impératif de réussite de ces projets.

« En fait, je le vois pas autrement que ça puisse décoller. » (Sandrine, 32 ans)

Le renforcement par la crise sanitaire des dynamiques du rapport au travail est un effet singulier qui, nous l'avons vu, affecte des personnes aux projets de reconversion modérément impactés par ailleurs. A l'opposé, lorsque les représentations et les attentes vis-à-vis du travail sont remises en cause ou interrompues dans leur élan par la pandémie, les personnes dont les projets rencontrent spécifiquement des difficultés du fait de cette même crise sont concernées du fait de conditions de travail difficiles, de perspectives économiques moroses, voire l'abandon contraint de la réorientation. Ce résultat nous rappelle à quel point les conditions d'épanouissement des individus dans le travail demeurent ainsi dépendantes des contextes de vie dans lesquels se développent leurs tentatives de réorientation professionnelle.

4.3 Des dynamiques en majorité non-affectées

Pour près de la moitié des enquêtés, les images nouvelles qu'ils esquissent vis-à-vis de l'activité professionnelle connaissent, avec la survenue de la crise sanitaire, soit une accentuation soit une remise en question pouvant aboutir à un revirement. En revanche, l'autre moitié des enquêtés ne connaît pas d'altération particulière de leur rapport au travail du fait du contexte de la pandémie. Pour neuf enquêtés sur dix-sept, les images et les attentes qu'ils développaient en mars 2020 sont toujours les mêmes aujourd'hui - ou bien elles ont évolué au regard d'autres considérations que celles liées à la crise sanitaire. Nous retrouvons certes dans cette catégorie des enquêtés dont les projets n'ont pas subi les conséquences de la pandémie. Mais nous identifions également parmi eux des personnes aux projets pourtant retardés voire transformés.

Par exemple, Aurélie progresse dans son parcours de reconversion sans point d'achoppement particulier lié à la crise sanitaire. Elle quitte son emploi d'ouvrière de production en blanchisserie, dans lequel elle considère qu'elle n'a que trop végété, pour chercher à exercer comme secrétaire médicale. En mars 2020, elle est déjà au chômage depuis quelques mois. Elle trouve une offre de formation à distance après le premier confinement, mais c'est un format qu'elle envisageait déjà de poursuivre, en considérant son souhait d'être présente au domicile avec ses enfants. Dans le contexte des restrictions sanitaires, il lui semble plus difficile de trouver un organisme de stage puis un employeur, cela est source de stress pour elle. Pourtant Aurélie trouve l'un et l'autre dans les temps.

Nous pouvons aisément comprendre que, dès lors, l'irruption de la pandémie n'ait pas non plus transformé ses motivations dans son avancée vers le métier de secrétaire médicale : exercer une activité plus épanouissante qu'en usine (dimension expressive), être présente pour ses enfants (rapport à l'activité) mais aussi et surtout améliorer ses conditions d'emploi et son revenu (dimension instrumentale) et retrouver un collectif de travail sympathique (dimension sociale). Pourtant, même sans conséquence objective sur le parcours, il est nécessaire d'être attentif au fait que le simple climat d'inquiétude dans lequel la période contraint d'évoluer aurait pu affecter ses considérations matérielles ou encore celles relatives au sens du travail. Ce n'est pas le cas et son intégration dans sa nouvelle activité est en passe de se réaliser aux conditions qu'elle espérait.

En revanche, il est plus remarquable que des individus dont la progression s'est retrouvée entravée par la crise sanitaire, jusque dans les possibilités-mêmes d'atteindre le métier visé initialement, perpétuent malgré tout l'élan premier d'ébauche de nouveaux rapports au travail. Par exemple, Baptiste et Mélissa mais aussi Romuald, conçoivent tous trois le travail comme une source de stabilité

dans leur existence (dimension instrumentale). Ils aspirent chacun à trouver un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), notamment pour assurer un équilibre avec leur vie parentale ou extra-professionnelle (rapport à l'activité). L'irruption de la pandémie leur fait manquer, à tous les trois, des opportunités d'emploi, tandis que les conditions sur le marché du travail se durcissent. Pourtant leur volonté demeure inaltérée et ils poursuivent leurs ambitions au-delà de ces ralentissements (pour Baptiste) voir de ces nécessités de réorientation (pour Mélissa et Romuald) provoquées par les événements consécutifs à mars 2020.

Leur détermination est à apprécier au regard de l'ensemble de leurs parcours : les conséquences socioéconomiques de la crise sanitaire constituent certes de nouveaux obstacles dans leur carrière mais, des obstacles, ils en connaissaient déjà avant l'irruption de la pandémie. Parfois, cet événement vient en effet s'ajouter à une série de difficultés qui contrariaient déjà leur progression, dans un rapport conflictuel avec les éléments contextuels qui n'a rien d'inédit dans le déroulé du processus. C'est cette perspective que nous avons soutenu dans l'analyse des projets, dans la partie précédente : les contraintes provoquées par la survenue de la crise sanitaire s'apprécient en considérant le parcours antérieur, la combinaison particulière d'une diversité d'éléments de contexte en présence, et les interdépendances entre les dimensions de l'existence.

De ce point de vue, la crise sanitaire est certes source d'instabilité et d'imprévisibilité. Mais, en particulier pour les peu-diplômés et les plus précaires comme Mélissa et Baptiste, ou bien encore pour les entrepreneurs, ce sont précisément des conditions auxquelles ils ont été habituellement confrontés. Non pas que ceux-ci ne soient pas affectés par ces contraintes, mais ils semblent disposés à y faire face, parce que ce présent inédit fait écho à des situations dans leur passé et aux représentations qu'ils entretiennent de leur carrière. Nous avons vu déjà la façon dont les nouvelles générations de travailleurs ont particulièrement intégré l'instabilité dans les positions professionnelles comme norme sociale contemporaine. Si la pandémie a pu chambouler par ailleurs d'autres sphères de leur existence, leurs attentes vis à vis du champ professionnel n'ont pas été balayées.

« La crise sanitaire, c'est surtout... vraiment, une anecdote, pour moi. C'est con, mais hormis le fait que j'ai pas trouvé d'autre boulot, mais qui potentiellement, aurait pu être autre... [...] J'admets qu'en ce moment c'est pas ça, le boulot. Mais, j'aurais toujours un truc... Aujourd'hui, je suis tout-à-fait capable de devenir plombier comme électricien, comme faire du paysagisme... toutes sortes de métiers. »
(Romuald, 32 ans)

Lorsque les conséquences de la crise sanitaire n'ont pas frontalement sabordé leur projet de reconversion, des individus poursuivent donc les dynamiques qui animent leur rapport au travail. Pour autant, leur processus s'en est parfois retrouvé ralenti ou infléchi.

5. Conclusion de la partie 4

Sur l'ensemble de la cohorte étudiée ici, il apparaît une influence spécifique de la crise sanitaire sur le regain de valeur accordé à différentes dimensions du travail. Pour les uns, sans doute les plus fragilisés, on assiste à une revalorisation des composantes instrumentales (sécurité de l'emploi, rémunération). Pour d'autres, la crise entraîne une importance accrue attribuée aux valeurs symboliques ou expressives pour certains avec les aspects de reconnaissance du travail, d'autonomie dans le travail, sans oublier le registre social et relationnel au travers de la dimension d'ambiance au travail. Enfin, dans le même temps, la crise renchérit pour beaucoup l'importance d'un positionnement subordonné ou complémentaire de l'activité professionnelle par rapport aux autres sphères de la vie et notamment la vie familiale. En parallèle, la situation vis-à-vis du marché du travail à l'orée de la crise ou la qualification de l'emploi exercé influencent les positionnements individuels : si le salaire gagne en

importance pour les indépendants, dont certains ont pu craindre pour la pérennité de leur activité avec les périodes de confinement, c'est nettement moins le cas pour les cadres. Pour les personnes sans emploi, la dimension instrumentale du travail mais aussi le rapport à l'activité à travers l'importance plus grande accordée à l'équilibre entre vies professionnelle et familiale mais aussi la dimension expressive avec l'autonomie dans le travail sont particulièrement plébiscitées.

Au-delà de la variété des projets de reconversions engagés avant la crise, l'approche en compréhension de récits de vie relatifs à 17 porteurs de ces projets nous a permis de dresser le diagnostic de l'existence de trois dynamiques majeures mobilisées dans la conduite des parcours : **une quête de sens du travail, un souhait de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et la volonté de répondre à des besoins matériels divers**. Ce constat rejoint les résultats issus de l'exploitation de l'enquête quantitative pour lesquels on a vu que les dimensions productive et éthique, de rapport à l'activité (conciliation), mais aussi instrumentales (le salaire ou la sécurité de l'emploi) gagnaient en importance dans la période de crise sanitaire et notamment pour ceux dont le projet est né des circonstances et répercussions de celle-ci.

Quelle que soit la dynamique privilégiée, elle en ressort renforcée et consolidée sous l'effet-même de l'irruption de la pandémie, pour près d'un tiers des enquêtés (échantillon qualitatif). Il s'agit de personnes pour qui, par ailleurs, la crise sanitaire ne déstabilise pas le parcours professionnel. Tout au plus, il peut arriver qu'elle le fasse évoluer positivement à la faveur de nouvelles opportunités ou au pire le ralentisse.

A la suite des conséquences socioéconomiques de la crise sanitaire, les dynamiques du rapport au travail sont au contraire mises en doute, voire connaissent un retour en arrière, pour une minorité d'enquêtés : l'échec dans l'ouverture d'un restaurant conduit Joaquim à réendosser une vision carriériste lorsqu'il retourne dans le secteur bancaire. Il en est de même de Maëlys dont les obstacles auxquels elle se confronte dans le montage de son projet la conduise à réinterroger le bien-fondé de cet engouement et les raisons qui l'ont guidée (travail qui a du sens en accord avec ses valeurs...) au profit d'une logique plus instrumentale (redevenir salariée, rompre avec la précarité...). Nous retrouvons-là les individus dont le projet de reconversion est lui-même menacé ou déjà abandonné du fait de ce contexte.

Enfin, **la moitié des enquêtés n'est pas affectée par l'irruption de la pandémie dans ses représentations et ses attentes vis-à-vis du travail**, que leur processus de reconversion soit épargné, ou bien qu'il subisse un ralentissement ou même un changement de cap.

Nous observons ainsi que les rapports au travail subjectifs « survivent » malgré tout à des contraintes objectives que les conséquences de la crise sanitaire font peser sur les projets de réorientation. Les parcours apparaissent alors plus souvent affectés par la pandémie que ne le sont les représentations du travail, même si l'intensité des effets semble corrélée. C'est ainsi que les types de processus identifiés dans la partie précédente (centrée sur les enjeux qui sous-tendent la mise en mouvement des projets de réorientation professionnelle) demeurent relativement stables, malgré les multiples coups portés aux conditions de réalisation des cheminements professionnels. **Lorsque l'irruption de la pandémie ne met pas directement en péril le projet de reconversion, les individus continuent de développer envers leur nouvelle activité les mêmes attentes qu'avant sa survenue.**

Il s'agit là d'un résultat à opposer à un discours commun, tenté de comprendre et d'interpréter le phénomène des reconversions professionnelles trop souvent à partir des bouleversements sur l'emploi et le travail qui accompagnent une crise et en particulier les conditions de cette crise sanitaire. Dans l'opposition entre un « avant » et un « après » affectant aussi bien les perspectives économiques que les ambitions personnelles, il est implicitement supposé que les souhaits d'évolution qui animent

les individus dans leurs carrières professionnelles ne pourraient alors faire l'impasse sur un tel évènement. Pourtant, des travailleurs cherchent chaque année à changer de métier, avant comme depuis mars 2020, et les conséquences socioéconomiques de la pandémie ne se diffusent pas de manière homogène quelles que soient les situations professionnelles et personnelles.

Une explication peut aussi être trouvée dans le fait que les entretiens portent sur des personnes engagées dans un projet de reconversion, lequel manifeste des lignes de force et traduit la façon dont ils perçoivent et construisent leur avenir. Engagés dans des processus de réorientation professionnelle dont ils ont déjà effectué plusieurs étapes, ils sont guidés par des ambitions qui les ont mis en mouvement et qui les poussent dans une direction particulière, avant même que ne surgisse la pandémie et ses conséquences. Comme nous l'avons vu, ils engagent même une partie de leur identité dans ce processus. Dès lors, les motivations qui les guident peuvent être suffisamment puissantes pour que la crise sanitaire ne puisse que marginalement les affecter (quand les contraintes qui surgissent ne remettent pas radicalement en cause la poursuite du projet lui-même). Certes, les effets de la crise contribuent à l'incertitude qui pèse sur l'issue du projet, pouvant amener à des inflexions de celui-ci. **Mais cela ne vient que rarement remettre en question les attentes initiales vis-à-vis de la nouvelle activité, ni non plus et surtout les paramètres qui participent à la « conversion de soi » en cours.**

Cette tentative de transformation de l'identité sociale est intimement liée au projet de reconversion lui-même. Les contrariétés peuvent être intenses lorsque la crise sanitaire condamne à l'abandon du processus. Nous avons vu que ce renoncement peut par exemple être interprété comme un échec personnel. Cependant, avec la même intensité, l'image de soi engagée dans le projet peut à l'opposé transcender l'individu dans la lutte contre les difficultés auxquelles il est confronté. Aussi imprévu et perturbateur que soit l'évènement, la crise sanitaire ne remet pas toujours en cause la volonté des uns de mettre en œuvre leur vocation, celle des autres de faire une place à leur rôle de parent, ou encore au souhait d'explorer une nouvelle identité professionnelle. Une forme de stabilité des valeurs qui fondent les rapports au travail semble se faire jour. Ceci fait écho aux résultats de Leroyer *et al.* (2021) pour lesquels, pour 60 % des salariés, l'épreuve du premier confinement n'a pas modifié la teneur de leurs rapports au travail.

Il existe donc une force d'inertie des valeurs qui concourent à la réalisation des projets en cours. Celles-ci ne sont que rarement abandonnées ou mises de côté malgré les difficultés. Peut-être les conséquences de la pandémie empêcheront-elles la concrétisation du projet ou obligeront à son ajournement, mais l'élan demeure dans son intention. Il en va de même pour les diverses ambitions et représentations du travail mobilisées dans le parcours de reconversion. Les dynamiques que nous nous sommes attachés à caractériser autour des projets de réorientation étudiés sont des éléments majeurs et centraux de compréhension des parcours, souvent plus décisifs que ne l'est la seule appréhension du contexte de crise.

Conclusion générale

Au terme de cette étude, quels enseignements pouvons-nous en dégager ?

D'abord, rappelons la spécificité de la population étudiée, des actifs qui sont encore dans leur début de carrière disposant d'un peu plus de dix ans de présence sur le marché du travail lorsqu'ils sont interrogés avec un âge moyen de 32 ans. Moins de la moitié d'entre eux sont parents au seuil de la crise début mars 2020. Certains occupent des situations stabilisées et évolutives sur le marché du travail tandis que d'autres ont été confrontés à des débuts de carrière plus hachés avec des périodes d'inactivité, de chômage ou de formation, récurrentes ou de longue durée.

Du point de vue des effets factuels de la période de crise sanitaire sur les parcours professionnels, ce qui domine c'est principalement l'immobilité des positions pour ceux qui occupaient des emplois à durée indéterminée. Les auto-entrepreneurs, les salariés en contrat temporaire et à faible ancienneté ont été en priorité soumis aux ajustements en volume de travail de la part des entreprises. Cependant, on peut supposer que ces rotations de personnel auraient été beaucoup plus massives dans certains secteurs d'activité sans les mesures de financement public du chômage partiel. Parmi les personnes sans emploi au début de la crise sanitaire, ce sont les peu diplômés qui ont particulièrement souffert. Le niveau de diplôme regagne donc en importance pour les devenir individuels en cas de tensions sur le marché du travail et de pénurie d'embauches. Les auto-entrepreneurs aux activités plus fragiles semblent aussi particulièrement exposés. Les reports ou annulations d'embauche provoqués par l'entrée dans la crise sanitaire et le premier confinement ont été particulièrement préjudiciables à l'employabilité des personnes au vu de leur taux d'emploi à l'enquête.

Les ajustements sur le marché du travail liés à la crise sanitaire se sont opérés via des non-renouvellements de contrats, des reports ou annulations de promesses d'embauches, des ruptures conventionnelles et des licenciements. Toutefois, l'hétérogénéité de l'impact de la crise selon les secteurs d'activité a pu aplanir les vulnérabilités individuelles liées au statut de l'emploi, au niveau de formation ou de qualification, à l'ancienneté dans l'entreprise. L'expérience du chômage partiel et des interruptions de l'activité semblent en effet avoir été déterminées davantage par des dimensions sectorielles ou de taille d'entreprise que par des facteurs individuels ou tenant aux antécédents de parcours professionnel.

Par ailleurs, pour les salariés demeurés chez leur employeur, la crise sanitaire a porté un coup aux volumes d'heures travaillées : chômage partiel, congé ou RTT imposés, interruption d'activité et arrêts maladie ont concerné entre un quart et un tiers de ces trentenaires. Les premiers impactés en ont été les ouvriers et les employés alors que les cadres et professions intermédiaires ont davantage fait l'expérience du télétravail. Bien que s'accompagnant pour une partie d'entre eux d'une intensification du travail, on montre que le télétravail imposé a permis de limiter les interruptions d'activité et le recours au chômage partiel.

Les coûts privés et collectifs des mesures de soutien à l'emploi auraient sans doute été fortement majorés en l'absence du recours au télétravail, lequel a permis de maintenir des niveaux significatifs d'activité dans de nombreux secteurs.

Cette crise, inédite dans les mesures de restriction des libertés et des déplacements qui ont accompagné les périodes de confinement, a été perçue d'emblée par certains observateurs (Bruno Latour ou Hartmut Rosa parmi d'autres) comme un sas, un temps retrouvé pour repenser les conditions de nos existences et de nos rythmes de vie effrénés par la poursuite de richesses matérielles

au prix d'atteintes incommensurables à la biodiversité, à la qualité de l'environnement etc. De là, une mise en lumière dans les médias d'une possible expansion des démarches de reconversion professionnelle pour retrouver du sens, un milieu de vie plus en harmonie avec la nature, une éthique ou une utilité sociale dans la finalité du travail effectué.

Pour autant, le premier constat est l'absence de l'essor de projets de réorientation professionnelle en un peu plus d'un an entre mars 2020 et mai-juin 2021 par rapport à l'ensemble de la période où ils sont recensés (depuis 2018). La figure des « hédonistes » qui rejoint les pré-supposés de reconversion établis ci-dessus ne concerne d'ailleurs qu'une minorité des projets de réorientation (6%) et n'est pas particulièrement présente parmi les projets nés pendant la période de crise sanitaire.

Pour autant, les réorientations entreprises pendant la crise et dont celle-ci est à l'origine au dire des enquêtés diffèrent un peu des autres projets par leur visée radicale ou transformatrice alliant changements de métier, de secteur, de statut et éventuellement de localisation géographique.

Ensuite, ces projets résultent plus souvent de situations de travail et d'emploi dégradées. L'individu qui se réoriente est typiquement une personne de niveau Bac, qui a repris ses études dans les premières années de vie active, qui vit seul, et n'avait pas d'emploi au moment de la troisième vague d'enquête en 2017 ou dont l'emploi éventuel détenu était insatisfaisant. Par ailleurs, les salariés en réorientation sont principalement issus des secteurs de la Banque, assurances et de l'immobilier, le commerce et réparation automobile, le secteur de l'hébergement et de la restauration et d'autres activités de service. La majorité des projets recensés sont en cours mais 30 % ont été suspendus ou abandonnés.

La figure des projets « préventifs-défensifs » imposés par les circonstances de la crise sont ainsi sur-représentés parmi eux, de même que les situations où la personne est sans emploi ou en contrat temporaire en mars 2020, lesquelles situations sont prédictives d'une moindre durée d'emploi jusqu'à l'enquête. D'ailleurs, l'analyse des entretiens met en évidence deux logiques de déclenchement des projets de réorientation pendant la crise sanitaire : des projets induits du fait de menaces sur l'emploi ou de dégradations concrètes des conditions de travail dans la première qui viennent rompre des engagements professionnels qui ne laissaient en rien présager une reconversion ou un changement notable d'orientation des parcours à ce moment-là ; des projets où la crise a joué le rôle de catalyseur en accentuant les difficultés ou les insatisfactions auxquelles se confrontaient déjà les enquêtés avant la survenue de la crise.

Quelle que soit la configuration de facteurs à l'origine de la réorientation, celle-ci est vécue par beaucoup comme une étape transitoire censée permettre de retrouver un revenu, une sécurité d'emploi ou une plus grande autonomie.

Au vu de l'ensemble des réorientations professionnelles repérées, on met en évidence la grande diversité des figures de réorientation professionnelle. Les unes sont associées à de fortes attentes, d'autres sont investies d'un besoin d'autonomie et d'épanouissement professionnel et d'autres encore visent la recherche de meilleures conditions de travail pour des raisons de santé. Certaines se situent sur un plan plus aventureux et incertain dans leur visée d'emploi et ressortent avant tout d'une lassitude et d'une envie d'autre chose. Enfin, certains projets s'inscrivent dans des ambitions plus pragmatiques de progresser professionnellement ou de se constituer une source de revenus complémentaires. Mais *la quête de sens* se dégage comme un but prioritaire que l'on retrouve dans 4 figures de projet sur 8 et concerne environ 60 % des porteurs de projets.

Les projets de réorientation qui se déploient pendant la crise font davantage suite à des débuts de parcours professionnels compliqués jalonnés d'épisodes de chômage, d'inactivité ou de formation. Les

cadres, les femmes, les jeunes mais aussi les auto-entrepreneurs sont particulièrement concernés par ces réorientations liées à la crise sanitaire. La figure des projets « préventifs-défensifs » est sur-représentée en leur sein, formant un cinquième de ces réorientations de crise.

On montre aussi que les projets qui ont la crise pour origine aux yeux des enquêtés sont en moyenne plus radicale que les autres dans la pluralité des aspirations de changement envisagées : métier, secteur d'activité, statut, éventuellement localisation géographique. Pour autant ces projets ambitieux touchent des publics majoritairement exposés à des difficultés conjoncturelles (emploi menacé, secteur bouché...), contrat temporaire ou en dehors de l'emploi. A cet égard, l'hypothèse que ces projets radicaux seraient l'apanage des individus les mieux formés et qualifiés qui disposent des meilleures ressources cognitives, économiques et sociales est infirmée. Ce sont les bacheliers et les ouvriers qui s'engagent davantage que les autres dans ces projets lourds.

Les entretiens qualitatifs témoignent de la variété des figures de projet identifiées dans l'analyse typologique au travers de l'identification de quatre processus-types qui signent autant de niveaux d'attentes, qu'il s'agisse de trouver une meilleure articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, d'accéder à une position plus enviable du point de vue des conditions de travail et d'emploi qui lui sont associées, de s'épanouir dans une activité porteuse de sens et d'utilité pour la société ou pour se construire une nouvelle identité de travailleur socialement plus valorisante. Or, il semble que ces enjeux qui guident la démarche de réorientation résistent aux multiples freins et obstacles induits par les conséquences de la crise sanitaire. Cela étant, l'analyse des récits met en évidence à quel point la sphère professionnelle peut se retrouver contaminée par ce qui se passe dans les autres espaces sociaux : celui de la sphère familiale, les activités de loisir ou associatives etc. Si les projets peuvent être conservés dans leur logique interne, il se confrontent à des jeux de contraintes externes que la crise sanitaire est venue renforcée et qui peuvent aller jusqu'à suspendre la réorientation professionnelle en cours.

Pour mener à bien ces projets, la formation comme moyen d'acquérir de nouvelles compétences, l'appui du réseau familial, amical ou professionnel ainsi que des ressources économiques sont apparus comme des facteurs particulièrement sensibles. L'analyse qualitative montre que la formation est conçue comme un jalon important dans la quête d'une nouvelle profession mais aussi comme moyen de s'émanciper d'une première identité professionnelle. Au travers de sa modalité en distanciel, elle permet aussi aux individus de ne pas s'enfermer dans un rôle d'apprenti ou d'étudiant à plein temps qui peut être ressenti comme une régression, un retour en arrière mais de conjuguer cette nécessaire étape d'acquisition de nouvelles compétences pour préparer sa réorientation professionnelle avec une activité encore en cours, une recherche d'emploi et permettre une organisation plus souple de son rythme de vie.

Enfin, si certaines dimensions du rapport au travail voient leur importance s'accroître dans la période de crise sanitaire et notamment plus souvent parmi les individus dont le souhait de réorientation est intimement lié aux circonstances de la crise, l'analyse qualitative à partir de récits de porteurs de projets engagés préalablement à la survenue de la crise montre la forte inertie des valeurs qui les guident.

Les dimensions du travail qui priment pour les individus dans la réalisation de leur démarche de réorientation sont en effet le plus souvent renforcées ou bien inchangées malgré les vicissitudes traversées dans la période de crise sanitaire. Lorsque l'irruption de la pandémie ne met pas directement en péril le projet de reconversion, les individus continuent de développer envers leur nouvelle activité (obtenue ou projetée) les mêmes attentes qu'avant sa survenue.

Au total, loin d'endosser la responsabilité de leur mode de vie dans la genèse de la crise pour remettre en cause d'une manière radicale leur rapport à la vie professionnelle, nombre de conduites de ces trentenaires semblent faire œuvre de plasticité pour adapter leurs objectifs, le projet qui les anime aux circonstances du moment, ne cédant du terrain dans leurs aspirations et idéaux déjà présents que lorsqu'ils sont acculés pour des raisons matérielles.

Bibliographie

Abdelnour S. (2014), « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », La nouvelle revue du travail.

ACOSS (2020), Les indépendants : une croissance portée depuis 10 ans par l'auto-entrepreneuriat, Acoos Stat n° 317.

Albouy Valérie, Legleye Stéphane, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socio-professionnelle », Insee Focus, n° 197, juin 2021

Baleyte Jules, Bourgeois Alexandre, Favetto Benjamin, Heam Jean-Cyprien, Lequien Matthieu, Ralle Pierre, « L'économie française en 2020 : une année de bouleversements », Insee Analyses, n° 64, Mai 2021.

Barhoumi M., Jonchery A., Le Minez S., Lombardo P., Mainaud T., Pailhé A., Pollak C., Raynaud E., Solaz A. (2020), « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », *Insee-France Portrait Social*, ed. 2020, p. 11-44.

Beaud S., Meuger G.(dir.) (2017), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Éditions Rue d'Ulm.

Beck F., Castell L., Legleye S., Schreiber A. (2022) "Le multimode dans les enquêtes auprès des ménages : une collecte modernisée, un processus complexifié », Insee *Courrier des Statistiques n°7*, janvier, p. 7-28.

Becquet V., Bidart C. (2013). « Introduction. Parcours de vie, réorientations et évolutions des normes sociales », *Agora débats/jeunesses*, N°65, pp. 51-60.

Becquet V., Loncle P., Ven de Velde, C. (2012), *Politiques de jeunesse : le grand malentendu*, Nîmes, Champ social2.

Bene, J. (2019), *Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail. Exploitation de l'enquête Génération 2013*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

Berger P., Luckmann T. (1996) *La construction sociale de la réalité*. Paris : Armand Colin. (Ed. originale, 1966)

Berton F. (2013) « Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles », *Travail et Emploi* 136, p. 49-68

Bertrand C., Guggemos F., Salembier L. (2020) « Encadré 1 : L'auto-entrepreneuriat, tremplin pour accéder au non-salariat classique ? » *Emploi et revenus des indépendants*, édition 2020 – Insee Références, Insee.

Bessin, M., Bidarr, C., Grossetti M. (dir.) (2010), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.

Bidart C. (2010) « Partir et changer de vie : les bifurcations dans des processus biographiques » (p. 205-218) in Mendez A. (coord.) *Processus- concepts et méthodes pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant.

Bidart C., (2006). « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2006/1, Vol. 120, p. 29-57.

Bonnet E., Mazari Z. et É. Verley (2020). « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge », *Revue Jeunes et Société*, 5 (2), pp. 59-122. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/230/151>.

Borras I., Bosse N., Nakhili N., Robert A. (2022) « Quand l'orientation continue : une approche longitudinale mixte des reprises d'études en début de vie active », *27èmes journées du longitudinal, Trajectoires et Carrières Contemporaines*, Grenoble, 23-24 juin.

Cappellari L., Jenkins S.P. (2006) « Calculation of multivariate normal probabilities by simulation, with applications to maximum simulated likelihood estimation », *Stata Journal*, 6(2), pp. 156-189.

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

Chambard, O. (2014), « L'éducation des étudiants à l'esprit d'entreprendre : entre promotion d'une idéologie de l'entreprise et ouverture de perspectives émancipatrices », *Formation Emploi*, vol. 127, n°3, pp. 7-26.

Charlap C. (2021), « Le « temps des femmes » pendant le confinement (mars-mai 2020) », *Temporalités*, n°34-35, <https://journals.openedition.org/temporalites/9146>

Chatot M. Piesen A., Viera Giraldo V. (2021) « Je suis sollicitée du matin au soir » : l'articulation travail-famille pendant le confinement du printemps 2020 », *Temporalités*, n°34-35, <https://journals.openedition.org/temporalites/9014>

Chausse M-L., Gouyon M., Malard L., (2021). « Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », *Insee Références « Emploi, Chômage, revenus du travail »*, p. 73-88.

Clerc M., Legleye A., Nougaret (2021). « Au premier trimestre 2021, 22 % des ménages déclarent une baisse de revenus par rapport à mars 2020 », *Insee Focus*, N° 238, mai.

Cocandeau-Bellanger L. (2017). « Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrières de l'industrie sur leur identité », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 46(3), p. 339-362.

Cortesero R., Melo D., Meziani Remichi Y., Vendassi, P. (2018) « Les jeunes, ressources et risques pour l'entreprise ? Regards de recruteurs sur la jeunesse », *INJEP Analyses & Synthèses*, n°11.

Couppie T., Dupray A., Epiphane D., Mora V. (coord.), (2018). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels, n° 1.

Couronne J., Sarfati, F. (2018). « Une jeunesse (in)visible : les Neets de la Garantie jeunes », *Travail et emploi*, n°153, pp. 41-66.

Coutrot, T., Perez, C. (2021), *Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie : une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions de travail 2013-2016*, Document d'études, DARES.

- Coutrot, T., Pérez C. (2022), *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Le Seuil, la République des Idées.
- Dabet G., Mazari Z., Oujia I., (2022) « Estimation et décomposition de l'effet de mode dans les enquêtes multimodes (internet / téléphone) », 14èmes Journées de Méthodologie Statistique, Paris.
- Dagnaud M. (2013), *Génération Y : les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Davoine L., Méda D. (2009). « Quelle place le travail occupe-t-il dans la vie des Français par rapport aux Européens ? », *Informations Sociales*, n°153, p. 48-55.
- Darmon M. (2008). « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, volume 82, n°2, p. 149-167.
- Dejours, C. (2016), *Travail vivant. T.2 : Travail et émancipation*, Paris, Payot, 2016.
- Delay B. (2008). *Les jeunes : un rapport au travail au singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Centre d'études de l'emploi/Document de travail n° 104.
- Deltand M. (2017) « Réorientation, reconversion, bifurcation : au-delà du vécu subjectif et des visées interprétatives », *Education Permanente* 212, p. 15-26.
- Denave S. (2010) « Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes » in Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (Ed.), 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. Paris : La découverte, collection « Recherches », (p. 160-167).
- Denave S. (2015) *Reconstruire sa vie professionnelle – Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris : PUF.
- Denave S. (2017) « Changer de métier : les effets sur les sphères professionnelle et privée », *Education Permanente* 212, p. 109-119.
- Di Paola, V., Mora, V. (2012). *De l'ancrage dans une profession à la stabilisation en emploi*. In Céreq-Relief n°37, Actes des XIXèmes journées du Longitudinal, Caen 24-25 mai, (p.113-127).
- Dorolle A. (2020) « Les créateurs d'entreprises de 2018 : deux sur trois sont seuls à l'origine du projet de création », *Insee Première*, n°1818, septembre.
- Duc C., Souquet C. (2020), « L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés », *Insee Première* n°1830, décembre.
- Duhautois R., Petit H., Remillon D. (2012) *La mobilité professionnelle*. La Découverte, collection Repères.
- Dupray A., Epiphane D. (2014a) « Traitements qualitatif et quantitatif de données de questionnaire – Le cas des bifurcations professionnelles ». *Bulletin de Méthodologie Sociologique (BMS)*, n°124, p. 14-33.
- Dupray A., Recotillet I. (2009) « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Economie et Statistique* n°423, p. 31-58.
- Elder, G., Johnson M., Crosnoe, R. (2003). « The emergence and development of life course theory », dans MORTIMER, Jeylan, SHANAHAN, Michael (dir.), *Handbook of the Life Course*, New-York, Springer, pp. 3-19.

- Epiphane D., Mazari Z., Olaria M., Sulzer E., (2019) « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une Génération plus diplômée - Génération 2010 », *Céreq Bref*, n° 382, 4 p.
- Flamand J., Jolly C., Rey M. (2020). « Les métiers au temps du corona », *La Note d'Analyse* n°88, avril, France Stratégie.
- Fournier G., Gauthier C., Perron F., Masdonati J., Zimmermann H. et Lachance L. (2017) « Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 46(3), p. 1-30.
- Frel-Cazenave E., Guggemos F. (2021) « Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », Insee références, Edition 2021 – vue d'ensemble, p. 9-26.
- Galland, O. (2001). *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand colin.
- Givord P., Silhol J. (2020). « Confinement : des conséquences économiques inégales selon les ménages », Insee Première 1822, octobre.
- Grossetti, M., 2004. *Sociologie de l'imprévisible*. Paris : Presses Universitaires de France, collection « Sociologie d'aujourd'hui ».
- Grossetti, M., 2010. « Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations », in Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (Eds.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. Paris : La découverte, collection « Recherches », (p. 147-159).
- Hallépée S., Mauroux A. (2019) « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses*, N° 051, novembre.
- Hélaridot V. (2010). « Vouloir ce qui arrive ? les bifurcations biographiques entre logiques structurelles et choix individuels » in Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (Ed.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'évènement*. La découverte, collection « Recherches », Paris (p. 160-167).
- Hughes, E. C. (1996), « Carrières, cycles et tournants de l'existence », dans *Le regard sociologique. Essais choisis*, textes rassemblés et présentés par Jean-Marc Chapoulie, Paris, Editions de l'E.H.E.S.S., pp. 165-173.
- Inan, C. (2013) « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, février, n°009.
- Inglehart, R. (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton, Princeton University Press.
- Insee (2020), *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020, Insee.
- Jauneau Y., Vidalenc J. (2021a) « En 2020, après un fort recul lors du premier confinement, le nombre d'heures travaillées s'est plus ou moins redressé selon les professions », Insee Références -Édition 2021 – Éclairages ;
- Jauneau Y., Vidalenc J. (2021b) « une photographie du marché du travail en 2020 : l'emploi résiste, le halo autour du chômage augmente », *Insee Première*, n. 1844, mars 2021.
- Kaddouri M. (2014). « Dynamiques identitaires et singularisation des parcours dans les transitions socioprofessionnelles », *Sociologies Pratiques* n°28, p15-18.
- Labadie, F. (dir.) (2012), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise. Rapport de l'Observatoire de la jeunesse*, Paris, La Documentation française.

- Le Boëtte I. (2019), Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016, *Insee Première* n°1768, Insee.
- Leroyer A., Lescurieux M., Viera Giraldo V. (2021), « Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? », *Connaissance de l'emploi* 172, CNAM CEET, juin.
- Lhommeau B., Michel C. (2018) « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *Dares Analyses*, novembre n°49.
- Loncle P. (2013), « Jeunes et politiques publiques : des décalages croissants », *Agora débats/jeunesses*, n°64, pp. 7-18.
- Longo, M-E. (2011), *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Rapport d'étude, Paris, INJEP.
- Loriol. M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, Rapport d'étude, Paris, INJEP.
- Mauger G. (2010). « Jeunesse : essai de construction d'objet », *Agora débats/jeunesses*, n°56, p. 9-24.
- Méda, D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, (<https://journals.openedition.org/sociologies/3349>).
- Méda, D., Vendramin P. (2013). *Réinventer le travail*, Paris : Presses universitaires de France.
- Melnik-Olive E. (2022) « Crise sanitaire et formation professionnelle : le temps libéré ne suffit pas pour se former », *Céreq-BREF* n°420, mars.
- Mendez A. (coord.) (2010) *Processus – Concepts et méthodes pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant.
- Mercier D., Oiry E. (2010) « Le contexte et ses ingrédients dans l'analyse de processus : conceptualisation et méthode », (p.29-41) in Mendez A. (Coord.), *Processus – Concepts et méthodes pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain-La-Neuve : Academia Bruylant
- Mercure, D., Vultur, M. (2010), *La Signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.
- Mofakhami Malo, « La crise du Covid-19 en Europe, révélatrice des fragilités et des inégalités sur le marché du travail », *Connaissance de l'emploi* n°173, Septembre 2021.
- Négroni C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie : un regard sociologique sur les bifurcations*, Armand Colin, Paris.
- Négroni, C. (2005). « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol.119, pp. 311-331.
- Négroni, C. (2013). « La latence, concept clé des bifurcations professionnelles : approcher la prise de décision à travers une analyse du récit et du statut de la parole des individus » (p. 59-67). dans C. Niewiadomski et C. Delory-Momberger (dir.), *Territoires contemporains de la recherche biographique*. Paris : Téraèdre.
- Négroni, C., Mazade O. (2019). « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires », *Recherche & formation*, vol. 90, n°1, pp. 87-102.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (2001) *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris : Presses Universitaires de France.

Notes et points de conjoncture de l'année 2020, « Emploi et chômage », note de conjoncture Insee, 15 décembre 2020

Notes et points de conjoncture de l'année 2020, « Les secteurs les plus durablement affectés par la crise sanitaire représenteraient environ 9 % de la valeur ajoutée », note de conjoncture Insee, 8 septembre 2020

Otte Laetitia (2021), « En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés », Dares Focus n. 13, avril.

Pailhé A., Raynaud É., Solaz A. (2020). « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », *France portrait social*, p 25 à p 29, 2020.

Parkes, C.M. (1971), « Psycho-social transitions: a field for study », *Social Science and Medicine*, n°5, pp. 101-115.

Romani C. (2021) L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation : Résultats d'une enquête auprès d'acteurs de terrain fin 2020, Rapport d'études n°014, DARES.

Salembier L., Théron G. (2020) Les revenus d'activité des non-salariés en 2018 - Une nouvelle hausse du revenu moyen, favorisée par des mesures législatives, *Insee Première* n°1817, Insee.

Sapin, M., Spini D., Widmer E. (2007). *Les parcours de vie. De l'adolescence au grand âge*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.

Silvera R., Erb L-A. (2020) « Travailler au temps du Covid-19 : les inégalités femmes-hommes en chiffres », *The Conversation*, <https://theconversation.com/travailler-au-temps-du-covid-19-les-inegalites-femmes-hommes-en-chiffres-140589>

Soulet, M-H (2010). « Changer de vie, devenir autre : essai de formalisation des processus engagés » (pp. 273-288) dans BESSIN, Marc, BIDART, Claire, GROSSETTI, Michel (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris : La Découverte.

Telle-Lamberton M., Bouscaren N. (2020) « Quels « travailleurs clés » lors de la première vague de Covid-19 ? », *ORS Focus Santé en Ile de France*, décembre.

Unédic (2022) « Activité partielle – état des lieux et perspectives », février, 66 pages.

Wilde J. (2000). « Identification of multiple equation probit models with endogenous dummy regressors », *Economics Letters*, 69, p. 309-312.

Annexes

Annexe 1 : Méthodologie et bilan de l'enquête Génération « Covid et après » ?

Avec la collaboration de Nicolas Bouvet⁴², Ines Ouijia²⁷, Manon Olaria²⁷ (DPO)

1. Présentation du projet

1.1 Problématique et méthode

La crise sanitaire du Covid-19 a provoqué un certain nombre de bouleversements dans l'organisation des activités de travail, notamment durant les différentes phases de confinement. Outre la pérennité des emplois dans certains secteurs particulièrement impactés par la mise à l'arrêt de l'économie, les rythmes et les modalités de travail et le rapport même des individus à leur travail ont pu être affectés. La crise a même pu susciter des interrogations plus profondes sur le sens du travail et sa valeur sociale.

L'objectif de cet appel à projets de recherche est de financer des travaux portant sur les effets de la crise sanitaire sur le marché du travail, le comportement ou le ressenti des entreprises et des personnes en emploi ou en recherche d'emploi et ses effets en cascade sur l'organisation et les conditions de travail. En outre, la persistance de la crise inédite de son ampleur avec la reprise de la pandémie à l'automne 2020 est de nature à avoir affecté durablement les activités professionnelles.

En menant une enquête sur une cohorte d'individus ayant quitté le système éducatif en 2010, réinterrogés déjà à trois reprises jusqu'en 2017 dans le cadre du dispositif des enquêtes Génération, le Céreq s'empare de ces questions en tentant de mettre en rapport les situations et comportements observés pendant la crise avec les expériences antérieures des individus. De quelle manière l'entrée dans la crise a affecté le vécu des expériences individuelles ? Dans quelle mesure, est-elle susceptible d'avoir atteint les aspirations professionnelles et les sentiments sur ce qui compte dans le travail ? La crise a-t-elle suscité (ou contraint à) des projets d'évolution ou de réorientation professionnelle ?

1.2 L'enquête quantitative

Le Céreq a mené au printemps 2021 (d'avril à juin) une nouvelle enquête auprès d'une cohorte de jeunes issus de tous les niveaux de formation, ayant quitté le système éducatif en 2009-2010 - la Génération 2010. Dans le prolongement des enquêtes menées en 2013, 2015 et 2017 auprès de cette génération, l'enquête 2021 a pour objectif d'approfondir la thématique des réorientations et reconversions professionnelles à un moment du parcours impacté par la crise sanitaire. Elle permettra notamment de mesurer l'impact de la Covid-19 sur les parcours professionnels dans ses dimensions objectives et subjectives.

La taille de l'échantillon est de 8 800 individus.

L'échantillon à enquêter est constitué des individus de l'échantillon national représentatif des 700 000 sortants l'année 2009-2010 et ayant répondu à trois interrogations de l'enquête Génération par téléphone (hormis 76 individus interrogés dans le cadre d'une enquête qualitative). Au total, 8 800

⁴² Céreq, Département Entrées et évolutions dans la vie active, Equipe ingénierie et gestion d'enquête

jeunes ont ainsi été contacté pour participer à une nouvelle enquête dont le protocole de collecte est multimode (internet et téléphone). Cette cohorte a pour la première fois eu la possibilité de répondre à l'enquête par internet. Pour la phase de collecte téléphonique, le nombre d'individus estimé à contacter est compris entre 6 500 et 7 500, déduction faite des individus qui répondront lors de la première phase de la collecte sur internet. Ces individus seront soumis au protocole d'enquête décrit dans la partie 6 avec pour objectif principal de maximiser le taux de réponse global (internet + téléphone).

Les coordonnées des individus pour cette vague 4 sont de bonne qualité : 100% de numéros de téléphone disponibles, dont une phase d'actualisation des coordonnées téléphoniques (en amont de l'enquête) et 95% d'adresses mails validées au cours des 3 dernières vagues.

Pour cette première phase de collecte de données quantitatives et afin d'être représentatif de la population d'intérêt, nous attendons au minimum 50% de répondants (internet + téléphone) soit environ 4 400 enquêtes. Concernant le volet enquête téléphonique, compte tenu d'un budget restreint, le nombre de questionnaires maximum attendu est d'environ 2 000 (avec une durée moyenne de questionnaire estimée à 12 minutes).

1.3 Le calendrier de l'enquête

L'échantillon initial a été contacté par le Céreq à partir du 15 avril 2021 pour une durée de trois semaines dans le cadre d'une première phase de collecte « internet ». Le Céreq a mis en œuvre l'enquête téléphonique avec l'appui d'un call center. La période d'interrogation téléphonique s'est étalée du 05 mai au 19 juin 2021 (soit 6 semaines environ avec possibilité de prolonger le plateau téléphonique d'une semaine supplémentaire).

Tableau 1 : Calendrier des opérations

Date	Opération
Février 2021	Lancement des marchés auprès de prestataires Recherche-actualisation des coordonnées téléphoniques Collecte par téléphone (call center)
Mars 2021	Finalisation du questionnaire et programmation de l'outil de collecte
22 mars 2021	Début d'exécution du marché et fourniture du questionnaire. Le Céreq fournit au prestataire le questionnaire de contact afin qu'il soit développé au format CATI.
À partir du 01 avril 2021	Tests et échanges sur le développement du questionnaire et la mise en œuvre des protocoles. Le questionnaire fait l'objet de test manuels par le Céreq.
15 avril 2021	Démarrage de la collecte par internet. Ouverture de la plateforme CAWI (interne au Céreq).
30 avril 2021	Validation définitive du questionnaire de contact et des protocoles. Un test global du fonctionnement des protocoles permettra la validation du démarrage du plateau téléphonique le 05 mai.
Fin avril 2021	Ouverture du numéro gratuit (interne au Céreq)
04 mai 2021	Formations des enquêteurs
05 mai 2021	Démarrage de la collecte par téléphone. Ouverture du plateau d'enquêtes pour une durée de 6 semaines en parallèle de la plateforme CAWI.
19 juin 2021	Fin de la collecte
25 juin 2021	Réception des fichiers finaux et du bilan de collecte
Mai - septembre 2021	Constitution des fichiers de diffusion et documentation

2. Présentation de l'enquête Génération 2010

2.1 Une enquête longitudinale

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) est un organisme public national opérant sous la double tutelle ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de l'emploi. Il est producteur des enquêtes Génération, enquêtes statistiques nationales qui portent sur l'insertion et le cheminement des sortants du système éducatif français lors de leurs premières années de vie active. Ces enquêtes ont pour objectif principal de produire des indicateurs statistiques sur l'insertion professionnelle (taux d'emploi, taux de chômage, taux d'emploi à durée indéterminée, etc.), selon les niveaux de formation, les filières et spécialités de formation, à destination des acteurs publics. Elles produisent ainsi des informations qui contribuent à la compréhension des processus d'insertion et des différenciations des parcours en début de carrière.

Dans le cadre de cet appel à projets de recherche, le Céreq s'appuie sur la ré-interrogation des répondants de l'enquête Génération 2010 pour disposer d'un recul nécessaire de plus de dix années sur le marché du travail. Cette cohorte de jeunes représentatif des « primo-sortants » de formation initiale en 2009-2010 a été interrogée à trois reprises en 2013, 2015 et 2017. Il s'agit pour le Céreq avec la première interrogation, trois ans après la sortie du système éducatif, de produire des indicateurs et des usages institutionnels. Les interrogations suivantes, à cinq et sept ans, sont plutôt centrées sur les usages analytiques (notamment sur la question des parcours, des mobilités sur moyen terme). Ces ré-interrogations permettent aussi d'approfondir certains constats issus de l'exploitation de la première interrogation (par exemple sur les insertions les plus problématiques).

2.2 La question de l'attrition

La qualité de l'enquête représente un enjeu majeur pour le Céreq ce qui implique une vigilance de l'équipe en charge de la production à tous les niveaux de la chaîne de traitement.

La structure des répondants a été prise en compte lors du tirage de l'échantillon de la première interrogation en 2013 de l'enquête Génération 2010. Ce tirage permet d'anticiper la non-réponse et l'attrition différenciées selon les individus. En effet, les sortants à différents niveaux d'études n'ont pas la même probabilité de répondre à l'enquête. Les étapes de redressement de la non-réponse⁴³ à chaque ré-interrogation permettent de conserver une représentativité de l'ensemble de la Génération.

Tableau 2 : Répartition du nombre d'individus selon le niveau de diplôme

Plus haut diplôme obtenu	Enquête 2013		Enquête 2015		Enquête 2017		Enquête 2021		Proportion de référence ⁴⁴
	Répondants	%	Répondants	%	Répondants	%	Répondants	%	
Non diplômé	3 888	12	1 461	11	648	7	231	5	16
Secondaire	13 487	40	5 142	38	3 012	34	1 422	29	42
Supérieur court	9 433	28	3 316	24	2 370	27	1 357	28	25
Supérieur long	6 739	20	3 791	28	2 852	32	1 877	38	17
Ensemble	33 547	100	13 710	100	8 882	100	4 887	100	100

⁴³ <https://www.cereq.fr/enquete-generation-2010-note-sur-lattrition-et-la-deformation-de-lechantillon-des-enquetes>

⁴⁴ Repères et références statistiques 2013, fiche 8.23, tableau

Les causes de l'attrition de la première interrogation sont principalement liées à la difficulté de joindre l'individu. Les coordonnées de contact issues de la base de sondage datent de plusieurs années et sont parfois obsolètes. En effet, les coordonnées disponibles sont plutôt des numéros de téléphones fixes, des numéros des parents et des adresses mails avec une extension de l'établissement de formation. Les adresses mails peuvent également être celles des parents (notamment pour les sortants du secondaire).

La collecte de l'interrogation en 2013 a permis d'actualiser les coordonnées fournies par les établissements de formation (collecte de numéro de portable supplémentaire et actualisation de l'adresse électronique personnelle). De plus, une mise à jour des coordonnées téléphoniques via un prestataire est systématiquement réalisée avant les ré-interrogations pour limiter l'attrition.

Concernant la deuxième et la troisième interrogation, les raisons de non-réponse sont semblables (pour ces deux dernières enquêtes) mais différentes de celles de la première interrogation. En effet, les échantillons des ré-interrogations sont composés uniquement d'individus ayant répondu à la première enquête et dans le champ. Les causes subsistantes sont alors davantage liées à des problèmes de suivi et d'actualisation des coordonnées ainsi que des refus de réponse à l'enquête.

L'équipe en charge de l'enquête Génération a imaginé des moyens de fidéliser la population de jeunes répondants à l'enquête dans le but d'amortir les effets de l'attrition pour les futures ré-interrogations. Dans cette optique, communiquer à travers les réseaux sociaux, par l'intermédiaire de courrier électronique ou de SMS, permet de développer une réelle proximité à la différence du courrier papier. Ce contact est activé avant l'enquête mais aussi dorénavant en cours de plateau et post-enquête. Les moyens de communications privilégiés ont été adaptés au profil jeune des répondants.

Le phénomène d'attrition est mesuré à l'aide des taux de réponses. Les taux de réponse aux ré-interrogations en 2015 et 2017 ans sont supérieurs à celui de la première interrogation, quel que soit le niveau de formation à la sortie du système éducatif (58% pour l'interrogation à 5 ans et 65% pour la dernière interrogation à 7 ans). Dans les enquêtes longitudinales est observée une déperdition sélective de l'échantillon. Dans l'enquête Génération, cela est ciblé sur les jeunes les moins diplômés (sortants de formation du secondaire et non diplômés). Bien que nous ayons tenté de limiter le phénomène (lors de l'échantillonnage par exemple), peu de non diplômés sont répondants à l'enquête à 7 ans. Ainsi, une attention particulière a été mise en place sur ces populations lors de cette nouvelle enquête. Pour qu'en définitive, les analyses ne soient pas biaisées lors de l'exploitation.

3. Le questionnaire de l'enquête 2021

3.1 Processus de construction du questionnaire

Un préalable à l'écriture du questionnaire réside en la définition des concepts afin de faciliter la rédaction et par conséquent la compréhension des questions par le plus grand nombre (pour limiter les biais). Aussi, le paramètre de durée du questionnaire, 12 minutes en moyenne, invite à cibler les besoins précis pour cette étude, le questionnement devant être concis.

La particularité de cette enquête est son format multimode alors que les trois précédentes étaient produites en monomode téléphone. Suite à la rénovation du dispositif des enquêtes Génération et le passage au multimode, nous avons appliqué ce format sur cette nouvelle enquête sur une population fidélisée. Le protocole de collecte multimode impose des contraintes supplémentaires dans l'écriture

d'un questionnaire. Avec le mode internet, il s'agit de compléter les questions posées avec des éléments de précisions voire de définitions (détails fournis habituellement par l'enquêteur au téléphone).

Après la phase d'écriture, une phase de tests a été opérée par l'équipe de production (en interne) mais également avec le prestataire de collecte sur un échantillon réduit (100 individus) afin de le valider avant le démarrage de l'enquête. Enfin, une attention particulière a été portée sur l'ergonomie du questionnaire afin de maximiser les chances de réponse par internet notamment sur smartphone.

3.2 Architecture du questionnaire

Le questionnaire de l'enquête 2021 est articulé autour de quatre parties distinctes. Cette enquête par questionnaire a pour ambition de traiter le premier axe du projet, de commencer à documenter les conditions des changements professionnels et d'aborder de manière plus succincte la question des rapports au travail.

a. Description de la situation de l'enquêté avant la crise sanitaire en mars 2020

Pour démarrer, une série de question pour observer les évolutions professionnelles durant la crise. Nous avons choisi mars 2020 comme point référence pour les personnes interrogées. Il s'agit dans cette partie d'aborder leur situation professionnelle : absence/changement d'emploi, secteur d'activité, profession, contrat de travail, activité télétravaillable, etc.)

b. Identification des changements professionnels intervenus pendant la crise sanitaire

Cette partie tente de déterminer précisément les impacts de la crise. Exemples : perte d'emploi, chômage partiel, télétravail, volume d'activité, nouvelles opportunités, etc.

c. Perspectives professionnelles/souhaits de réorientations depuis 2018

Nous cherchons à saisir les aspirations au changement et aux désirs d'évolution dans la carrière : changement de métier, de secteur d'activité ou de statut (indépendant/salarié). Ici, nous détaillons les modalités du changement si l'individu est engagé dans une démarche de reconversion/réorientation : description, impact de la crise sanitaire sur la nature du projet, son contenu et sa réalisation, motivations, démarches effectuées, difficultés rencontrées, etc.

d. Rapport au travail : Evolution de leur point de vue sur le travail en général

Pour élargir l'analyse et dans un contexte de crise sans précédent, nous avons souhaité donner la possibilité à l'ensemble de ces jeunes de pouvoir s'exprimer sur leur situation professionnelle. Des questions ont été élaborées autour du concept de rapport au travail. Il s'agit notamment de savoir si ces enquêtés accordent plus d'importance qu'avant à certaines dimensions du travail (sécurité de l'emploi, équilibre vie personnelle-vie professionnelle, etc.) mais aussi connaître leur perception quant à leur avenir professionnel (des questions ouvertes ont volontairement été introduites).

4. La phase préparatoire de la collecte

4.1 Le développement informatique du questionnaire

Le questionnaire à administrer se compose de deux parties : le questionnaire de contact (spécifique à la collecte par téléphone) et le questionnaire d'enquête (pour tous).

Le questionnaire de contact

Ce questionnaire permet de valider lors de chaque appel qu'il s'agit bien de la bonne personne à interroger (le répondant de la précédente génération). Il a été développé par le prestataire de collecte (au format CATI). Le questionnaire de l'enquête, quant à lui, a été développé au Céreq. Un lien personnalisé a été proposé aux enquêteurs pour y accéder. L'enquêté a la possibilité de commencer son questionnaire dans un mode et le finir sur le mode alternatif (en reprenant à l'endroit où il s'est arrêté).

Chaque tentative d'appel a fait l'objet d'un classement pour définir le résultat de l'appel (bon individu, tiers, répondeur...) de même qu'un classement final a été attribué en fin d'appel (enquête réalisée, abandon, etc.). L'objectif étant de réaliser un suivi précis des interactions avec les enquêteurs afin d'articuler le contact téléphone avec l'émission de mail et/ou SMS.

Ce questionnaire a été adapté par le prestataire pour tenir compte du protocole habituel d'appels des enquêteurs. Des tests manuels ont ensuite été effectués à distance par le Céreq. Quelques demandes de modifications/corrections du script ont été réalisées et une validation de la bascule entre les deux questionnaires (contact et enquête) a été nécessaire.

Le questionnaire d'enquête

Le questionnaire de l'enquête a été développé au format CAWI et hébergé au Céreq. Chaque individu de l'échantillon dispose d'un lien de connexion individuel. Ce lien a été utilisé lors de l'envoi des mails avis (par le Céreq) au moment du démarrage de l'enquête. Le questionnaire peut être arrêté et repris à tout moment, la sauvegarde est réalisée en direct. Les enquêtés reprennent le questionnaire là où il a été interrompu. Les pages possèdent des éléments de guidance et titre de partie pour aider à situer l'enquêté quand il reprend son questionnaire.

Le développement a été réalisé en interne au Céreq à partir d'une plateforme CAWI sécurisée. Bien que ce soit un questionnaire court et peu filtré, le volet internet implique un travail supplémentaire d'ergonomie et de fluidité de l'outil : design attractif, visualisation rapide des éléments de la page, rassurance sur la fiabilité de l'enquête (personnalisation avec affichage du nom de l'enquêté), adaptation de l'outil selon la taille du support utilisé (*responsive web design*), etc. Comme pour le questionnaire de contact, une phase de test a permis de faire évoluer le questionnaire tant dans la formulation des questions que dans l'ajustement des modalités mais également des éléments de précisions ont été intégrés dans le cadre d'infobulles.

Figure 1 : Visualisation du questionnaire sur smartphone

The image shows a smartphone screen displaying a questionnaire. At the top, the time is 14:29 and the network is 4G. The browser address bar shows 'ppe.orion.education.fr'. The questionnaire title is 'Questionnaire de JEROME B' with a progress bar indicating 'Progression : 2%'. Below the title, there are logos for 'Génération' and 'Céreq'. The main heading is 'État des lieux au 1er mars 2020 (avant la crise sanitaire)'. The text asks: 'Nous allons d'abord décrire votre situation avant la crise sanitaire en France en mars 2020. Au 1er mars 2020, juste avant le premier confinement, étiez-vous en emploi ? (y compris au chômage partiel, en arrêt de travail...)'. There are three radio button options: 'Oui', 'Non', and 'Vous résidiez à l'étranger'. At the bottom, there is a dark grey button labeled 'SUIVANT'.

4.2 Le protocole d'appels

Le protocole d'appel utilisé est proche de celui d'une enquête Génération classique. Il est essentiel que ce soient les individus figurant dans le fichier qui répondent personnellement au questionnaire. Le prestataire veille à ce que l'individu, contacté par téléphone, ne soit ni un parent, conjoint ou toute autre personne qui réponde à la place de l'enquêté lui-même, sauf en cas de handicap empêchant la communication (exemple : cas d'une personne sourde).

Le questionnaire de contact permet de gérer la collecte de nouveaux numéros de téléphone fournis par un tiers par exemple. Vingt tentatives d'appels par numéro disponible sont effectuées avant de passer au numéro de téléphone suivant, à des heures et des jours différents, suivant un protocole identique pour tous. Chacun des numéros de téléphone est exploité jusqu'au classement définitif de la fiche individuelle (enquête réalisée, refus, etc.). Les enquêtés ayant demandé à ne plus être contacté par mail ont été relancés par téléphone. En revanche, un enquêté est définitivement classé en refus si une demande explicite de suppression des données est formulée ou s'il évoque un recours à la CNIL. Des règles de rappel ont été implémentées (définies en amont par le Céreq) en collaboration avec le prestataire avant le lancement de la collecte par téléphone. Des messages sur répondeur ont été déposés pour rassurer les individus quant à la nature de l'appel.

L'usage du prédictif (automate d'appel) n'a pas été nécessaire au regard de la taille de l'échantillon et des numéros de téléphones disponibles pour chacun des individus.

4.3 La communication autour de l'enquête

Personnalisation de l'enquête

Cette nouvelle interrogation de la cohorte « Génération 2010 » n'entre pas dans le dispositif d'enquêtes longitudinales Génération. A ce titre, cette courte enquête a été qualifiée de « consultation » sur une thématique précise, celle de la reconversion. Côté personnalisation, le choix du nom a été soigneusement réfléchi pour que l'individu puisse s'identifier à l'enquête et au sujet abordé : « Génération Covid et après ? ». Un logo a également été élaboré pour une meilleure reconnaissance de l'enquête.

En parallèle, une charte graphique a été définie avec le service communication du Céreq, ainsi qu'une signalétique permettant d'identifier rapidement l'enquête. Ces éléments ont été utilisés sur la page du site dédiée au projet, sur tous les supports de communication (réseaux sociaux, contenu de mail, etc.) et spécifiquement dans l'élaboration de l'outil de collecte (volet internet) afin de faciliter les échanges avec la génération.

Le mail avis et le consentement express

L'échantillon initial, décrit dans la réponse à l'appel à projet, était composé de 7 000 individus. Ce chiffre a été calculé à partir de 8 800 individus répondants, de la dernière interrogation de 2017, déduction faite des individus ayant répondu à une enquête qualitative dans une période proche de cette nouvelle enquête.

Toutefois, compte tenu de la crise sanitaire exceptionnelle et de ses conséquences sur les situations professionnelles, et par conséquent des besoins de données pour éclairer les acteurs publics, un processus de contact spécifique a été mis en place pour l'ensemble de l'échantillon.

a. Une explication claire d'une situation exceptionnelle

Du point de vue du RGPD, l'adossement de cette enquête à l'enquête Génération 2010 est possible en vertu de la dérogation au principe de limitation des finalités qui est permise pour les traitements à des fins de recherche scientifique ou à des fins statistiques (article 5-1-b), d'autant que cette enquête ne serait pas possible sans cet adossement.

b. Une formalisation claire de leur consentement express

En application des principes de loyauté et de transparence posés par l'article 5-1-a du RGPD, une information a été transmise aux enquêtés préalablement à l'enquête, lors de la phase de contact (mail avis et/ou enquêteur). Elle mentionne notamment l'objectif de l'enquête, sa nature exceptionnelle induite par la crise sanitaire et le fait que l'échantillon des répondants à la troisième interrogation de l'enquête Génération 2010 a servi de base de sondage. Cette information préalable donne aussi la possibilité à l'enquêté de faire part de son refus de répondre dès cette phase.

Les relais d'informations

Afin de donner de la visibilité à l'enquête, plusieurs canaux de communication ont été mobilisés.

Site⁴⁵ internet du Céreq : Une page du site du Céreq, dédiée à l'enquête, a été créée pour présenter le projet et les objectifs de l'étude. Des informations d'ordre plus pratique sont mentionnées avec une foire aux questions : indications sur les modalités de connexion au questionnaire, la protection des données, etc. Les individus peuvent s'y référer pour toute question. Leur sont également indiquées les publications des précédentes enquêtes qui les concernent directement.

En période de collecte, un encadré d'actualité sur la page d'accueil du site du Céreq permet une redirection vers la page dédiée.

Réseaux sociaux : Des publications de type texte, vidéo sont diffusées régulièrement sur la page Facebook du Céreq ainsi que sur le compte twitter. L'utilisation des réseaux permet de répondre à plusieurs objectifs :

- Créer un lien entre le Céreq et les jeunes
- Recueillir les commentaires des jeunes sur l'enquête
- Donner plus de visibilité au Céreq et à l'enquête Génération en particulier

Au-delà de l'information donnée sur le Céreq et ses missions, ces réseaux sont principalement destinés à informer les jeunes sur l'enquête en elle-même : information sur les objectifs de l'enquête, les modalités, le déroulement, la périodicité et les dates d'interrogation, la présentation de l'équipe en charge de l'enquête, les actualités, les événements en lien avec l'enquête, les informations post-enquêtes, des vidéos et les premiers résultats : toute information qui permet de favoriser la réponse positive à l'enquête. Par exemple, une vidéo⁴⁶ incitative à la participation à l'enquête a été réalisée par le service communication et diffusée lors du lancement de la collecte.

L'assistance aux enquêtés

Numéro gratuit : Une hotline a été mise en place en interne afin de permettre aux individus de se renseigner sur l'enquête, de communiquer leurs coordonnées de contact (téléphone et/ou adresse mail) ou de prendre rendez-vous. La réponse à l'enquête (par téléphone) n'était pas possible.

Initialement ce poste devait être géré par le prestataire de collecte mais contraints par le budget, une solution alternative a été mise en œuvre, insuffisante, pour absorber le flot des appels (une personne en réception). Il est impossible techniquement d'estimer le nombre d'appels entrants sur ce numéro mais nous estimons une perte certaine du nombre de répondants à l'enquête.

Ce numéro gratuit a été instauré au moment du démarrage du plateau téléphonique. Il n'a pas été mentionné dans les mails avis de contact. Il a cependant été utilisé par le prestataire de collecte comme numéro sortant (affiché dans l'interface d'appel) afin que les enquêtés puissent rappeler directement le Céreq.

Adresse mail de contact : Une boîte mail de contact a également été ouverte. L'adresse mail de contact a été utilisée pour transmettre la lettre avis. Ce mode contact a été privilégié car 95% des individus composant l'échantillon dispose d'une adresse mail valide. Au total, 84 individus ont transmis un mail. Ils ont principalement contacté le Céreq pour des mises à jour de coordonnées téléphoniques (27), des demandes de rappel (13) mais également pour livrer des remarques de fond sur le questionnaire (13) (indiquant des éléments supplémentaires vis-à-vis de leur situation) ou encore des problèmes techniques rencontrés (19). Voici un exemple de verbatim :

⁴⁵ <https://www.cereq.fr/enquete-generation-covid-et-apres>

⁴⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=5X1uXz-k1yM&feature=youtu.be>

« Dans vos questions sur le travail, les questions du choix du travail (travail choisi ou imposé pour payer les factures), de l'amour du travail, voire de la pénibilité du travail avec les nouvelles mesures sanitaires (port du masque pour une enseignante par exemple) ne sont pas pris en compte. Ce sont des thématiques intéressantes.

Autres remarques : est-ce que cette période de crise nous amène à chercher à nous spécialiser plus dans notre travail ou à tirer un trait sur tout avancement de carrière possible ? Pour ma part, la fermeture des aéroports et les divers couvre-feux m'encouragent à passer un nouveau concours en lien avec mon travail. Or, j'y avais renoncé avant 2020. »

5. La collecte multimode

5.1 Les échantillons

Le protocole de l'enquête est conçu pour une collecte multimode (internet et téléphone). Il est à la fois séquentiel et concurrentiel. Deux sous échantillons monomodes ont été tirés afin de se donner des outils d'évaluation de l'effet de mesure liée à la collecte multimode. En effet, les échantillons monomodes permettent de comparer plus facilement les réponses des enquêtés d'un mode à l'autre en limitant l'effet de sélection.

Le protocole de collecte est construit autour de trois échantillons distincts :

- IMIX : échantillon principal multimode dont le protocole est décrit dans la partie 6.1. (7 000 individus)
- ITEL : sous-échantillon monomode téléphone (900 individus)
- IWEB : sous-échantillon monomode internet (900 individus)

Parmi les 8 800 individus répondants à 7 ans, un échantillon embarqué de 1 800 individus a été tiré. Il est composé de sortants du supérieur et du secondaire. Il constitue les deux sous-échantillons monomodes (ITEL et IWEB). Les non-diplômés peu nombreux ont été échantillonnés uniquement dans l'échantillon principal multimode (IMIX) afin de maximiser leurs probabilités de répondre.

Cet échantillonnage a été réalisé pour des questions d'ordre méthodologique liées à l'agrégation des données CATI et CAWI. En effet, certaines questions sont de nature subjective, sur le rapport au travail par exemple. Ce type de variables est potentiellement exposé à un effet de mode, d'où la nécessité de pouvoir évaluer cet effet.

L'effet de mode, qui résulte d'une collecte multimode, se décompose en deux effets distincts : l'effet de sélection et l'effet de mesure. L'effet de sélection est lié au fait que les personnes répondantes par internet ou par téléphone n'ont pas le même profil. L'effet de mesure correspond au fait qu'une même personne ne répondrait pas forcément de la même manière à une question selon le mode choisi.

Les sous-échantillons monomodes ont été tirés aléatoirement, ils ne présentent donc pas d'effet de sélection (structure de répondants qui différerait selon le mode). L'effet de sélection est ainsi contrôlé. Cet échantillon, constitué par ITEL et IWEB, permet d'analyser directement les effets de mesure (réponse différente selon le mode) pour ensuite éventuellement les corriger.

Ce protocole, intégrant un échantillon embarqué, a été acté après la rédaction du marché. Le prestataire de collecte n'était donc pas informé de l'existence de ces sous-échantillons. Ainsi, l'échantillon IWEB a été contacté dès le démarrage de l'enquête en parallèle de l'échantillon IMIX. L'échantillon ITEL n'a été contacté qu'à partir de la phase 2 (téléphonique).

On relève deux effets positifs de ce choix, d'une part sur la méthodologie et d'autre part, sur le taux de réponse :

- Un protocole unique appliqué par les enquêteurs. En effet, la consigne étant de réaliser l'enquête par téléphone et de ne pas proposer le mode de collecte alternatif (uniquement si l'enquêté le demandait expressément). En d'autres termes, pas de double discours pour les enquêteurs selon l'échantillon (IMIX et ITEL) pour garantir la comparabilité des questionnaires collectés.
- Un échantillon « neuf » (ITEL) au démarrage du plateau téléphonique qui permet au prestataire d'engranger rapidement des enquêtes.

5.2 Le protocole de collecte multimode

Le protocole d'enquête initial est construit autour de deux phases distinctes et privilégie une collecte au préalable internet (figure 2). Ce protocole est à la fois séquentiel avec une participation exclusive à l'enquête par internet en phase 1 et concurrentiel en phase 2 avec un mode de collecte prioritaire par téléphone associé à la possibilité de répondre par internet.

- *Phase 1* : Une première phase de collecte a été réalisée **uniquement par internet** sur trois semaines et a été entièrement gérée en interne (par le Céreq). Des relances par mail ont été réalisées par le Céreq tout au long de la collecte. Des envois de SMS ponctuel ont été transmis en guise de relance (en interne également). Une estimation de 10% de réponses par internet avait été évaluée en fonction des résultats des analyses des enquêtes expérimentales multimodes réalisées par le Céreq.

- *Phase 2* : Une seconde phase a été consacrée principalement à **la collecte par téléphone tout en laissant la possibilité aux individus de participer par internet** s'ils le souhaitent. Pour les individus qui insistent pour réaliser ou terminer leur enquête par internet lors de la phase téléphonique, le Céreq leur a transmis un mail personnalisé avec leur lien de connexion.

Le prestataire de collecte a contacté les individus avec un statut « non-répondant » ou « ayant déjà commencé à répondre ». Cette phase a duré trois semaines. L'éventuelle prolongation d'une semaine prévue, si le taux de réponse attendu n'était pas atteint, n'a pas été nécessaire.

Des phases 3 et 4 successives ont été mises en œuvre en cours d'enquête pour s'adapter à l'évolution du taux de réponse. Ce choix résulte d'une collecte rapide de questionnaires par téléphone en phase 2. En effet, avec un budget limité et afin de garantir la représentativité de l'échantillon, un boost a été réalisé sur les individus non diplômés uniquement en phase 3 et en phase 4, les sortants du secondaire ont été ajoutés. Pour limiter un maximum les biais de collecte et l'attrition, ces phases ont permis d'aller au bout du protocole de collecte pour ces catégories d'individus (soit 20 appels par numéro de téléphone disponible).

- *Phase 3* : Seuls des appels téléphoniques ont été réalisées auprès des non diplômés. En semaine 8, pour maximiser le taux de réponse, les diplômés du secondaire ont également été contactés. En parallèle, des relances par internet ont été effectuées auprès des autres niveaux diplômés.

- *Phase 4* : Arrêt anticipé de deux semaines des appels téléphoniques car l'objectif du nombre de répondants par téléphone a été atteint (cible fixée au départ puis ajustée en fonction du temps moyen effectif de passation). Toutefois, l'enquête, dans sa version internet, est restée ouverte jusqu'à la date de clôture de la collecte le 15 juin 2021.

Figure 2 : Les différentes phases de l'enquête en production

	Phase 1			Phase 2			Phase 3		Phase 4
	Sem1	Sem2	Sem3	Sem4	Sem5	Sem6	Sem7	Sem8	Sem9
	Enquête internet			Enquête téléphone + internet pour tous			Téléphone relance des non diplômés	Téléphone relance des non diplômés + secondaire	Enquête internet
							Internet relance des autres	Internet relance des autres	
Phases de relances	15/04/2021 SMS avis	20/04/2021 SMS	27/04/2021 Mail	03/05/2021 Mail	12/05/2021 Mail	19/05/2021 SMS	27/05/2021 Mail	03/06/2021 Mail	10/06/2021 14/06/2021 Mail SMS
	Mail avis 1 16/04/2021 Mail avis 2	22/04/2021 Mail				21/05/2021 Mail	SMS	SMS	

5.3 La gestion multimode

Phase 1 : Au cours de la première phase, le prestataire n'était pas impliqué dans la collecte et seul le Céreq a géré la collecte internet (mail avis, relance mail et SMS)

Phase 2 : Au démarrage de la seconde phase de collecte multimode, le Céreq a transmis un fichier d'import avec environ 6 000 individus à contacter (au départ annoncé entre 6 500 et 7 500 individus). Il comportait les coordonnées de contact ainsi que les liens de connexion individuel. En effet, les enquêteurs n'avaient qu'à cliquer sur le lien individuel (token) pour lancer directement le questionnaire de l'enquêté (sans avoir à entrer de mot de passe).

La collecte internet étant gérée par le Céreq et celle téléphone par le prestataire, il a fallu mettre en place un protocole de gestion multimode spécifique. Le Céreq pouvait suivre, via l'outil de collecte interne, l'ensemble des répondants quel que soit le mode de réponse (internet ou téléphone). Toutefois, le Céreq ne pouvait pas déceler les refus, décès, etc. ou autre cas signalé par téléphone à ne pas relancer par mail. Côté prestataire, seul un suivi du nombre de questionnaires réalisés par téléphone était possible ainsi qu'un suivi de la durée du questionnaire (pour la facturation). Des statistiques de suivi permettant de suivre l'évolution des appels et leurs classements étaient mises à disposition. En revanche, le prestataire ne pouvait pas identifier en temps réel les répondants internet. La gestion de la boîte mail a été réalisée en interne au Céreq.

Ainsi, afin de ne pas relancer les enquêtés ayant déjà répondu, une mise à jour de la liste d'individus à contacter par téléphone et par internet est faite chaque jour. De même, la transmission d'un fichier comprenant de nouvelles coordonnées mail ou téléphone s'est effectuée entre le Céreq et le prestataire.

Dans la pratique, un système d'échanges journalier de fichiers a été planifié afin de mettre à jour le statut de chaque individu. Chaque jour, le Céreq et le prestataire se sont transmis mutuellement un fichier comprenant les individus à classer définitivement, selon différents motifs (enquête terminée par internet, refus CNIL spécifié par mail, refus par téléphone etc.). Cette mise à jour est effectuée le matin avant l'ouverture du plateau téléphonique.

5.4 Relances par SMS et mail pour l'enquête internet

Afin d'améliorer le taux de réponse global de l'enquête, le Céreq a réalisé des relances mails et SMS tout en veillant à limiter la sur sollicitation des individus par les différents canaux de contact (relance

téléphonique, SMS et mail). En conséquence, le fichier d'import a été découpé en cinq strates (nombre de jour de la semaine). Chaque strate est composée d'individus à bloquer temporairement (hors rendez-vous) durant trois jours suivant la relance mail ou SMS. Ils sont ensuite débloqués automatiquement afin qu'ils soient de nouveau joignables si l'enquête par internet n'est pas réalisée.

En cours de production, ce blocage de strates n'a pas été réalisé car les relances SMS et mails ont été envoyées selon les jours fériés et les week-ends. En effet, les nombreux jours fériés du mois de mai ont impliqué des ponts côté prestataire. Ainsi, aucun contact téléphonique, en l'absence des enquêteurs, n'était possible durant les trois jours suivant la relance. Aucun blocage de fiche n'a donc été nécessaire.

SMS : Des relances par SMS ont été envoyées aux individus ayant un numéro de téléphone portable et n'ayant pas encore répondu à l'enquête lors de la première phase de collecte internet. Le message contenait un lien pour se connecter directement au questionnaire en ligne. Le Céreq a réalisé l'envoi de relances SMS ponctuel au cours de la deuxième phase de collecte multimode. Plusieurs envois ont cependant été lancés sur tout ou partie de la population encore en production lors des phases 3 et 4 pour maximiser les chances de réponse.

Mail : Les relances mails étaient ciblées selon la phase de collecte (ensemble des individus, individus sortants du supérieur, etc.). Ils étaient également personnalisés : le contenu était adapté, selon la phase, avec de nouveaux arguments pour inciter à la réponse positive. Un effort particulier a été mis en œuvre dans l'élaboration de la maquette du mail comprenant un volet « responsive » pour garantir une adaptation adéquate selon le support de collecte (lecture sur ordinateur, smartphone ou tablette).

5.5 L'organisation et le suivi de la production de l'enquête téléphonique

Le plateau est suivi quotidiennement à distance par le responsable Céreq du projet, avec un déplacement unique par semaine sur place (pour cause de réglementation sanitaire du prestataire). Il s'est entretenu hebdomadairement avec le prestataire pour le suivi de l'avancement de la collecte et la gestion de l'organisation générale de la production. Quotidiennement, le Céreq a reçu l'ensemble des documents nécessaires au suivi de la production : statistiques de production, analyse des résultats des appels, reporting des difficultés rencontrées, gestion des effectifs des enquêteurs, etc... Il a été informé des décisions affectant la réalisation des enquêtes comme l'augmentation ou la diminution du nombre d'enquêteurs dédiés à la réalisation d'enquêtes. Le Céreq a été amené à émettre des recommandations visant à améliorer la qualité ou la quantité des enquêtes réalisées.

La formation des enquêteurs

La formation a été réalisée en deux parties, un premier volet technique réalisé par le prestataire et un second volet spécifique consacré à la présentation de l'enquête par le Céreq (13 enquêteurs mobilisés).

Formation prestataire : Le prestataire a conduit la formation des enquêteurs à la manipulation de son outil informatique de travail :

- Manipulation du téléphone : appel, mise en attente, bis, appels masqués/démasqués
- Classement d'appels et la prise de rendez-vous
- Maîtrise des outils informatiques mis à disposition : phase de contact, questionnaire d'enquête

Les enquêteurs ont été formés au métier d'enquêteur (fondamentaux d'une enquête, comportement au téléphone et exercices de simulation d'enquête). Ils ont pratiqué sur l'outil Voxco (automate d'appels) et visualisation du questionnaire d'enquête (100 liens test envoyés en amont par le Céreq).

Formation Céreq : Les enquêteurs ont été formés sur l'étude par le Céreq. Une documentation a été fournie explicitant le rôle du Céreq, l'objectif de l'enquête, le questionnaire et la définition des concepts. Des supports de formation ont été élaborés, accompagnés d'une lecture commentée et explicative du questionnaire. Afin de créer plus de dynamique et d'interaction avec les enquêteurs, ont été proposés un quizz et des cas de mise en situation (simulations avec les agents du Céreq).

Une instruction terrain importante leu a été indiquée : privilégier les enquêtes par téléphone et limiter si possible les « promesses » de répondre par internet. Chaque enquêteur a reçu un dossier complet (préparé par le Céreq) avec les éléments suivants :

- Description du projet
- Support Power point de la formation
- Fiche argumentaire
- Fiche sur les PCS
- Quizz
- Foire aux questions
- Questionnaire de bilan de la formation

Un questionnaire de satisfaction de la formation a été proposé aux enquêteurs. Une présentation globale du bilan de la formation a été réalisée lors de la réunion de clôture de l'enquête avec le prestataire.

Les statistiques de suivi de l'enquête par téléphone

Pour faciliter le suivi de la production, chaque jour, le prestataire a mis à disposition du Céreq des tableaux de suivi des indicateurs via un site dédié :

- Suivi du dernier état de la fiche (une fiche = un numéro par individu) : Statut dernier appel
- Suivi des résultats d'appels : classement des appels journaliers
- Suivi de l'avancement de la production
- Suivi de la durée moyenne cumulée (DMC) des questionnaires

Le fichier exploitable fourni au prestataire, au lancement de la collecte téléphonique, est de 5 962 individus n'ayant pas répondu à l'enquête par internet au 5 mai 2021. L'objectif assigné était de 2 000 enquêtes téléphoniques pour une durée moyenne théorique de 12 minutes.

Au terme de la production, le nombre d'enquêtes réalisées par téléphone est de 2 209 enquêtes. Ces enquêtes sont soit collectées entièrement par téléphone, soit commencées par internet et terminées par téléphone (en minorité). Le nombre d'enquêtes téléphoniques réalisé est supérieur à celui prévu initialement, car la durée moyenne de passation a finalement été inférieure à 12 minutes.

La durée moyenne cumulée est de 9 minutes et 44 secondes. On impacte à cette durée finale à une participation importante sur le smartphone (ergonomie du questionnaire adaptée) et à la qualité des enquêteurs téléphoniques qui étaient tous expérimentés.

Tableau 3 : Durée du questionnaire selon de niveau de diplôme

Plus haut diplôme	Moyenne
Supérieur long	09:15
Supérieur court	09:42
Secondaire	09:54
Non diplômé	10:48
Moyenne	09:44

Le temps de passation est plus court pour les plus diplômés.

Le potentiel de répondants par téléphone est sous-estimé et vraisemblablement supérieur à 2 200 questionnaires. Toutefois, l'objectif demandé par le Céreq a été atteint (en matière de budget financier). Lors des deux premières semaines de production avec le prestataire, la collecte par téléphone a bien fonctionné. C'est pourquoi, un ciblage des individus a pu être adapté sur les deux dernières semaines sur les catégories les moins répondantes à l'enquête internet (selon le niveau de formation initial : individus non diplômés et diplômés du secondaire).

Le nombre total d'appels effectués est de 44 749 appels. Le nombre moyen d'appels par individu pour une enquête réalisée est de 3,8 appels. 76% des enquêtes ont été réalisées avec moins de 5 appels. Le nombre moyen d'appels par individu sans enquête réalisée est de 9,7 appels. Le protocole de 20 appels par numéro n'a pas été appliqué car certains numéros sont classés comme faux numéros dès le premier appel. De plus, le protocole de relance téléphonique a été arrêté une fois l'objectif en nombre de répondant atteint.

Retours qualitatifs du plateau téléphonique

Le suivi et les remontées terrain :

- a. *Evènements particuliers autour de la date d'enquête ou pendant le terrain (actualité, phénomène de société, informations ...)*

La restriction des déplacements et le couvre-feu liés à la crise du Covid-19 n'ont pas impacté l'enquête. Les appels sur les DOM-TOM ont été fait sur des créneaux respectant le décalage horaire.

- b. *Difficultés d'argumentation, ou d'obtenir le bon interlocuteur (=barrage) / Solution apportée*

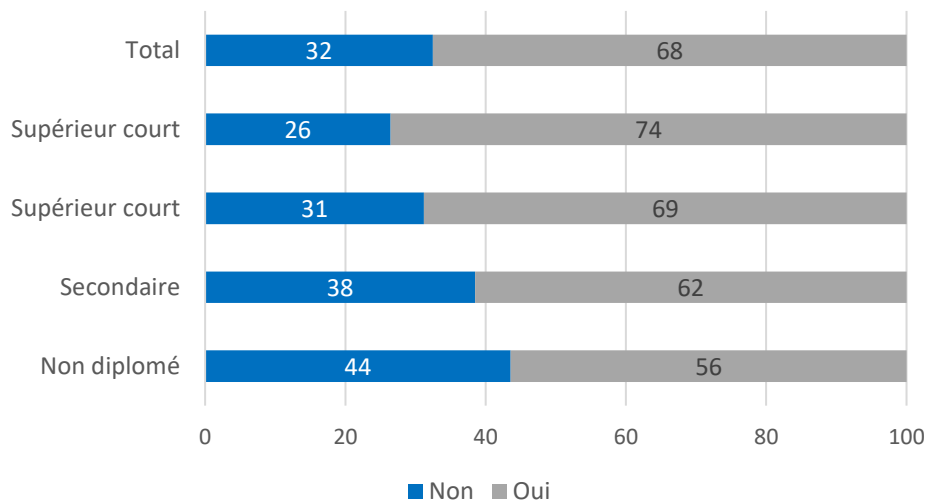
Aucune difficulté à promouvoir l'enquête car les interviewés étaient investis par le fait d'avoir déjà participé à l'enquête Génération 2010. La durée de l'enquête annoncée (environ 10 minutes) rassurait sur la durée de l'interview. Les personnes tierces ont parfois été source de blocage et refusaient de donner le nouveau numéro de l'interviewé.

- c. *Commentaires spécifiques sur le questionnaire (difficultés de compréhension de certaines questions, fluidité, lassitude, etc.)*

Le questionnaire a été fluide n'a engendré aucun blocage excepté sur les questions du chômage partiel lié au premier confinement et l'interruption d'activité. Les enquêteurs ont dû aider parfois les interviewés à faire appel à leurs souvenirs pour répondre aux questions liées au confinement.

Les infobulles s'avèrent avoir été également utiles pour obtenir un complément d'information et renseigner les enquêtés. La majorité des interviewés (68 %) ont donné leur aval pour être recontactés à la suite de cette enquête (pour un entretien qualitatif plus poussé avec un chercheur).

Figure 3 : Individus disposés pour un entretien qualitatif selon le niveau de diplôme (en %)



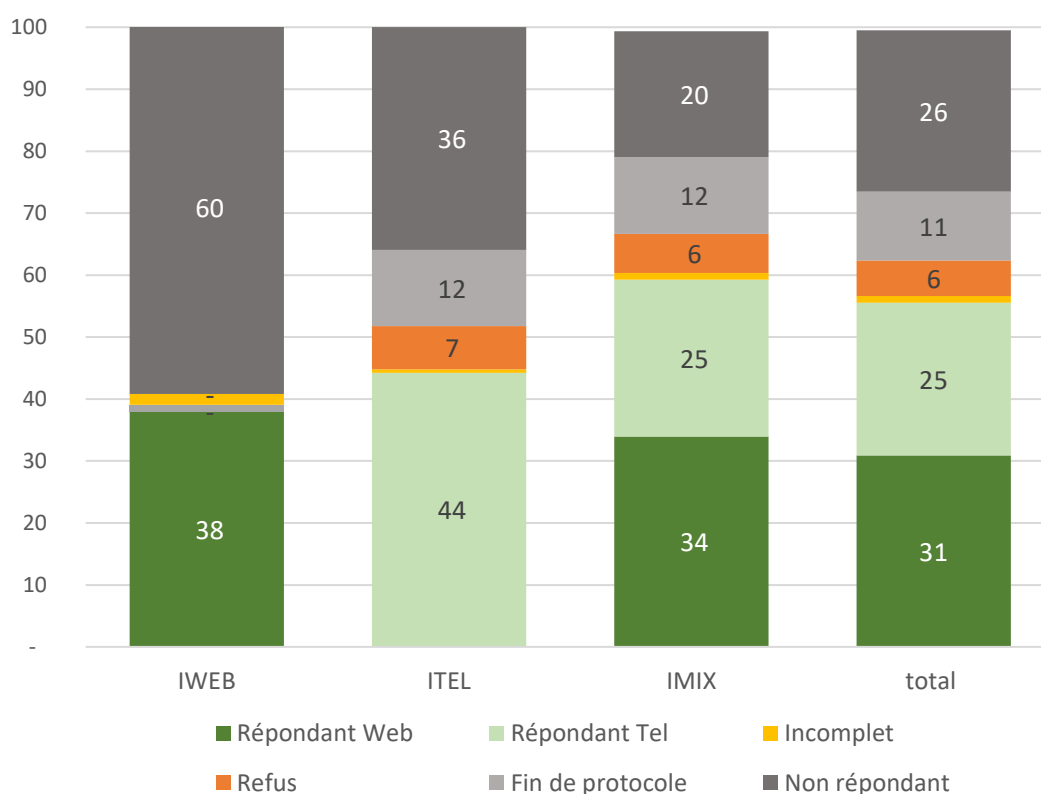
d. Commentaires généraux sur l'enquête

Des enregistrements d'entretiens ont été demandés pour analyser qualitativement les déclarations. Ils ont été transmis au Céreq chaque semaine via le cloud. Une présence régulière du Céreq sur le plateau d'appels (une fois par semaine) a été possible pour faire des écoutes et échanger avec l'équipe encadrante (équipe technique et superviseurs). Des réunions ont été organisées pour faire un état des lieux des problématiques rencontrées : programmation de rendez-vous à des heures et jours précis pour les personnes qui souhaitent être rappelées, retours terrains et/ou éventuelles difficultés dans la passation de l'enquête, instructions ou précisions supplémentaires à fournir aux enquêteurs pour certaines questions, etc.

5.6 Un taux de réponse de 56 %

Le taux de réponse global de cette enquête est de 56 %. La participation par internet atteint 31 % et 25 % pour le volet téléphone. L'enquête dans sa version internet a été importante avec 95 % de mails disponibles dans la base. Pour l'échantillon principal multimode (IMIX), le taux de collecte est de 59 %. Quant à l'échantillon embarqué, en ayant proposé qu'un seul mode de collecte, la participation est de fait plus faible (44 % pour ITEL et 38 % pour IWEB). Il est un peu plus élevé pour l'échantillon téléphone que pour l'échantillon internet. Les individus des échantillons monomodes n'ont pas été relancés sur le mode alternatif. Enfin, les individus en fin de protocole sont ceux pour qui le nombre de contacts par téléphone maximum a été atteint.

Figure 4 : Taux de réponse par échantillon



Les refus sont peu nombreux et correspondent à des refus explicites par téléphone en grande majorité (13 cas seulement par internet). Les enquêtés qui avaient demandé à ne pas être recontacté lors de la précédente vague d'interrogation ont refusé à 8% contre 5% de ceux qui avaient accepté.

Les questionnaires incomplets sont également peu nombreux (95). Ils n'ont pas été conservés dans la base de données et ont été considérés comme des non-répondants. Les cas de fin de protocole concernent 11% des enquêtés. Il s'agit uniquement d'une fin de protocole sur le mode téléphone après épuisement du nombre d'appels (20 appels par numéro). Ces individus ont néanmoins continué à recevoir des mails de relance et sont comptabilisés parmi les non-répondants. Au total, les non-répondants représentent 37 % des enquêtés (26 % + 11 %). Parmi eux, 86 % n'ont jamais cliqué sur le lien de l'enquête.

La durée de l'enquête est courte avec peu de questionnaires réalisés sur les deux modes. De plus, les enquêteurs n'ont pas proposé internet comme mode de collecte alternatif. Ainsi, seulement 38 questionnaires ont été remplis en multimode (1%). Dans les analyses, les individus ayant complété le questionnaire sur plusieurs modes sont classés dans le dernier mode utilisé.

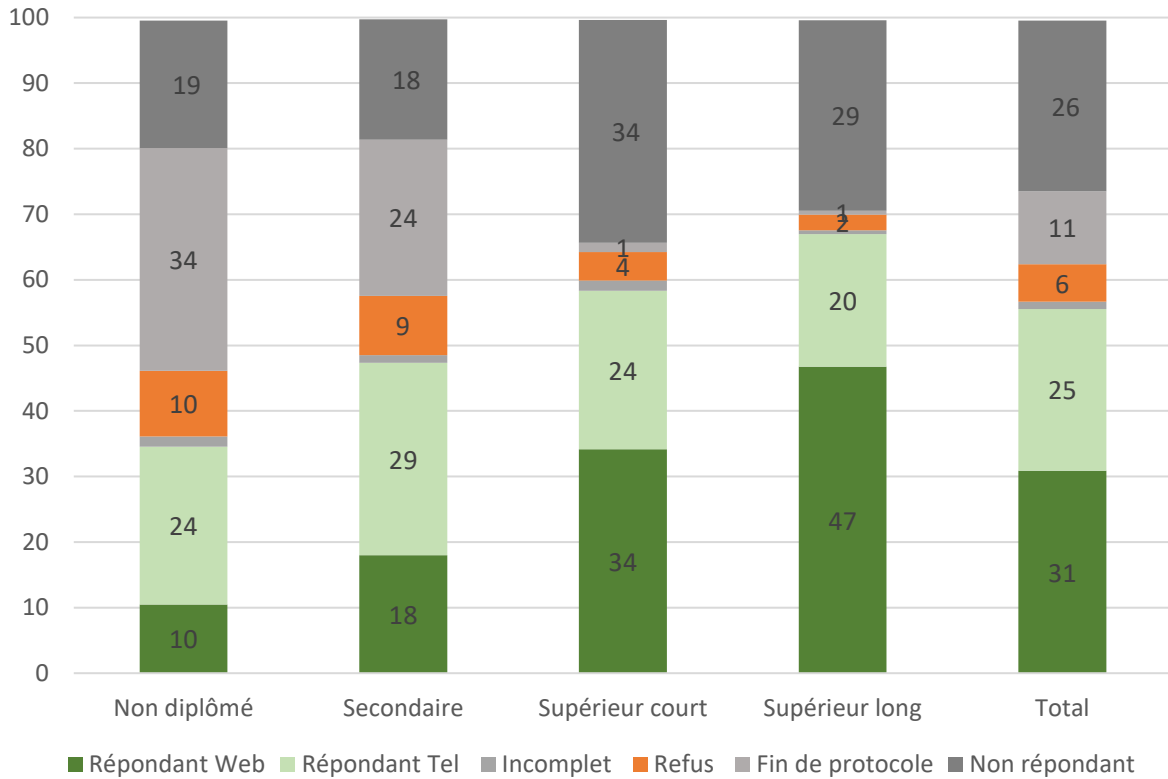
1/ Phase 1 : internet du 15 avril au 5 mai : 8 800 enquêtés et 2 270 répondants, soit 25% de taux de réponse. Les enquêtés sans adresse mail n'ont pas été contactés lors de cette phase.

2/ Phase 2 : concurrentielle (téléphone/internet) du 5 mai au 4 juin : 5 962 enquêtés par téléphone et 2 659 répondants, soit 30% de taux de réponse. Les enquêtés de l'échantillon monomode internet (IWEB) n'ont pas été contactés par téléphone lors de cette phase.

3/ Phase internet 3 et 4 : de 4 au 16 juin : 88 répondants, soit 1% de taux de réponse

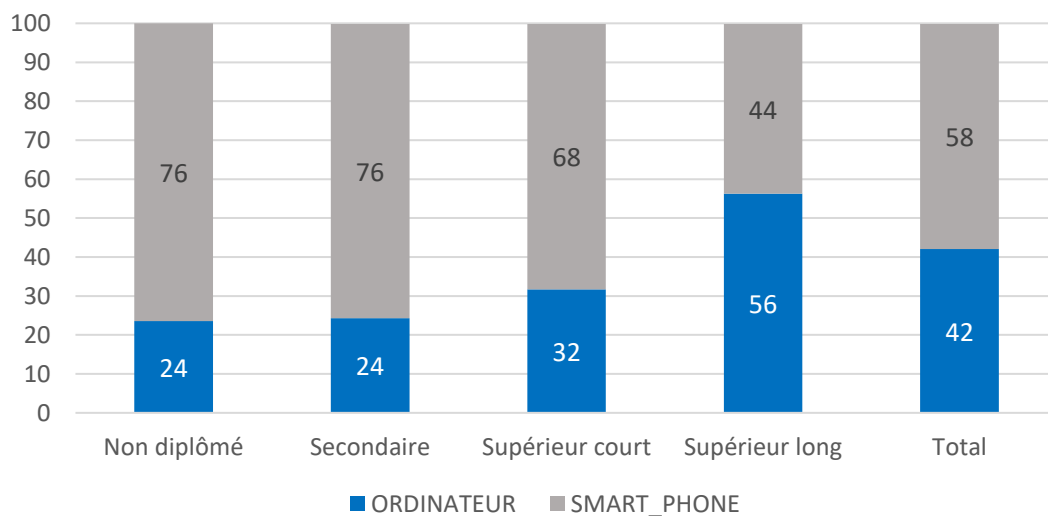
L'ensemble des non-répondants de l'échantillon multimode (IMIX) et de l'échantillon internet (IWEB) ont été recontactés lors de cette phase. Les enquêtés de l'échantillon téléphone (ITEL) n'ont pas été relancés par internet.

Figure 5 : Répondants selon le niveau de diplôme (en %)



Les répondants par internet sont majoritairement issus de formation du supérieur et notamment du supérieur long (47 %). A l'inverse, les diplômés du secondaire et les non-diplômés répondent le plus souvent par téléphone.

Figure 6 : Support de collecte utilisé par les répondants internet (en %)



Le smartphone a été utilisé par 42 % des répondants sur le mode internet pour répondre à l'enquête dont 76 % de réponse par ce biais pour les moins diplômés. En France, les 25-39 sont 98 % à posséder un smartphone. Un effort particulier sur l'ergonomie du questionnaire a été réalisé pour favoriser la réponse sur ce support, combiné à une durée moyenne d'environ 12 minutes, le smartphone a été plébiscité pour répondre à l'enquête (à noter que la population interrogée est déjà fidélisée).

Pour information, 8 800 individus ont été contactés alors que 20 % d'entre eux ne souhaitent plus être recontactés. En invoquant le caractère exceptionnel du contexte de crise sanitaire, 48 % ont finalement participé. A l'inverse, les individus, ayant répondu de façon positive en 2017 pour être recontactés, sont finalement 58 % à avoir participé à l'enquête.

Le taux de réponse est à la baisse sur cette enquête multimode par rapport à la dernière vague en monomode téléphone de 2017. Plusieurs éléments ont impacté ce taux : d'une part le budget contraint pour la partie téléphonique (la production a dû être arrêtée avant la date prévue) et d'autre part, les sous-échantillons monomodes ont mécaniquement réduit ce taux du fait de l'offre d'un seul mode de réponse. L'estimation initiale du taux de réponse de 50 % résulte de ces deux raisons principales. D'après les taux de réponses observés, il est probable que le nombre de répondants par téléphone s'avère en définitive sous-optimisé (notamment pour les individus diplômés du supérieur). On estime à 65 % le taux de réponse final si le protocole avait été respecté dans son intégralité.

Encadré 1 : Enrichissement des coordonnées

Le fichier d'adresses à exploiter, de bonne qualité, comprend des individus qui ont connaissance de l'enquête Génération et du Céreq : ces individus ont déjà été interrogés à trois reprises. La dernière enquête ayant eu lieu en 2017, une phase nécessaire d'actualisation des numéros de téléphone est prévue avant le lancement de l'enquête (opération réalisée par un prestataire).

L'enrichissement des coordonnées téléphoniques permet d'une part de collecter des numéros de téléphone pour les individus n'en disposant pas ou ayant déménagé et d'autre part de mettre à jour les coordonnées téléphoniques déjà présentes dans la base. La recherche peut aboutir à la collecte d'un ou plusieurs numéros supplémentaires qui peuvent être liés soit à l'individu, soit à un membre de sa famille.

Le prestataire choisi pour réaliser cette phase de recherche dispose de deux sources d'informations : l'annuaire de Orange/France Télécom et celui des fournisseurs d'accès internet et de téléphonie mobile (sources : France Télécom téléphones fixes 25 à 30 %, e-commerce fixes et mobiles : 46 %, grande distribution fixes et mobiles : 15 %, autres 9 %). Un protocole de recherche en deux étapes successives est pratiqué par le prestataire pour récupérer un maximum de numéros de téléphone avec un taux de fiabilité acceptable.

- *Etape 1* : recherche, dans l'annuaire France Télécom, des individus pour lesquels les critères *nom, prénom et adresse* complète aboutissent à un seul écho. Pour pallier les éventuelles imprécisions des données individuelles, une entorse aux critères est faite en intégrant de légers écarts d'orthographe sur le nom, le prénom ou l'adresse, voire en l'absence du prénom ou de l'adresse.
- *Etape 2* : recherche, dans la base partenaires, des individus avec les mêmes critères de sélection que l'étape 1.

L'enrichissement des numéros inclut à la fois des recherches de numéro de portables et de numéros fixes pour chacun des individus de la base. Au total, chaque individu dispose d'un à trois numéros dont le numéro de téléphone ayant servi à la réalisation de l'enquête de 2017. Ces numéros ont été classés par ordre de fiabilité par le Céreq. Il s'agit dans un premier temps de vérifier si les numéros enrichis proposés sont distincts du numéro de téléphone disponible (celui de 2017) et de déterminer une hiérarchie des numéros en fonction du type de numéro.

La typologie suivante a été appliquée en privilégiant les numéros de portables :

- Numéro de mobile confirmé par le prestataire
- Numéro de mobile enrichi par le prestataire
- Numéro de mobile de l'enquête 2017 (non confirmé par le prestataire)
- Numéro de fixe confirmé par le prestataire
- Numéro de fixe enrichi par le prestataire
- Numéro de fixe de l'enquête 2017 (non confirmé par le prestataire)

En cours de production, 86 % des individus ont participé à l'enquête via le premier numéro de téléphone. Parmi ces numéros exploités, 8 % étaient des numéros enrichis (soit 165 questionnaires réalisés). La fiabilité des numéros a permis une collecte rapide vis-à-vis de la durée d'observation prévue.

6. La constitution des fichiers de diffusion

6.1 Apurements

À l'issue de la collecte, différents traitements ont été réalisés sur le fichier des réponses pour aboutir au fichier final : apurement des données, récupération des données de l'enquête Génération 2010 à 7 ans (dernière interrogation de cette cohorte), codification du secteur d'activité de l'établissement employeur, codification de la profession (PCS), construction des variables géographiques selon le zonage de l'Insee (commune de résidence de l'individu ainsi que la commune de son lieu de travail), anonymisation des données et codifications des ouverts.

En parallèle, une documentation associée, constituée du questionnaire de l'enquête, du dictionnaire des variables et d'un fichier de formats SAS (avec définitions des modalités) accompagne la base des réponses afin d'en faciliter l'usage.

La première étape de cet apurement a consisté à vérifier si les filtres du questionnaire ont été respectés pour chaque question. Des petites erreurs informatiques de filtre ont été rectifiées dès le début de la mise en ligne du questionnaire. Une correction a été effectuée pour les individus non concernés par une question à laquelle ils ont répondu à tort.

La base de l'enquête 2021 a été alimentée avec les réponses collectées dans l'enquête de 2017 pour les individus n'ayant pas changé d'employeur :

- Caractéristiques de l'établissement employeur (statut public/privé, NAF, variable géographique)
- Contrat de travail
- Profession

Les identifiants des individus sont identiques à ceux utilisés lors des précédentes enquêtes, les informations spécifiques aux interrogations de 2013, 2015 et 2017 non présentes dans la table de l'enquête 2021 peuvent être obtenues par simple appariement de tables.

6.2 Codifications

Professions et catégories socioprofessionnelles

Deux variables de professions coexistent dans les variables livrées : la profession de l'emploi occupé en mai 2020 et celle de l'emploi en 2017.

Dans les enquêtes Génération 2010 (3 interrogations), la profession a été codée selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dans la version datant de 2003. Le protocole de collecte de la profession pour cette enquête de 2021 a été modifié pour s'adapter à la nouvelle nomenclature de la PCS rénovée (2020).

Cette nouvelle nomenclature s'appuie en collecte sur un menu intelligent construit à partir d'une liste de professions fournie par l'Insee. Ce procédé permet une recherche rapide et simplifiée. En post-collecte, la codification de la PCS 2020 se base sur des variables annexes. Avec cette rénovation de la PCS, la liste de ces variables a été réduite limitant de fait les questions posées en enquête. En conséquence, cette bascule a permis un gain de temps de passation mais également une meilleure qualité (et rapidité) de la codification.

Les trois variables annexes suivantes sont utilisées pour la codification :

- Libellé de la profession (en liste ou en clair)
- Statut (salarié de la fonction publique, salarié d'un autre employeur, à votre compte)
- Position professionnelle (manœuvre, technicien, agent de catégorie C..., employé de bureau, ingénieur, etc.)

A partir de ces informations, une codification automatique de la PCS 2020 a été réalisée par l'Insee (avec le logiciel Sicore). L'ensemble des individus en emploi en mars 2020 a intégré à l'échantillon lancé dans Sicore (4 444 individus). Les PCS sont codées sur quatre positions. En cas d'incertitude, certaines professions ont été codées sur 2 voire 3 positions. A des fins d'exploitations, un format a été proposé pour utiliser la PCS 2003 de niveau 3 et PCS 2020 de niveau 2 qui suivent quasiment la même nomenclature.

Secteur d'activité des établissements employeurs

Le secteur d'activité des établissements est codé en NAF révision 2 (nomenclature des activités économiques en vigueur en France depuis le 1er janvier 2008). La NAF a la même structure que la nomenclature d'activités de la Communauté européenne (NACE rév.2). La NAF révision 2 comporte cinq niveaux. Avec le degré d'informations recueillies dans l'enquête, le choix s'est porté sur la nomenclature sur 2 positions (88 divisions). Certains établissements ont toutefois été codés sur 5 positions (732 postes) mais dans un souci d'harmonisation, il a été préférable de livrer une NAF sur 2 positions. En effet, une partie des informations déclarées étaient trop imprécises pour réaliser un codage de qualité.

De manière similaire à la PCS, l'activité principale exercée (APE) est codée en automatique avec le logiciel Sicore (Insee). L'APE, aussi appelée NAF (nomenclature d'activité française) est construite à partir de l'activité de l'établissement employeur déclaré par l'enquêté en question Q082 et le couple nom de l'entreprise - code postal en Q080 et Q081. Ces informations sont complétées par des données collectées lors de la dernière interrogation en 2017 (pour les individus n'ayant pas changé d'établissement employeur).

3 773 établissements employeurs ont été codés en automatique via Sicore (85 %) et 671 ont été codés manuellement. Enfin, environ 200 codes APE ont nécessité une vérification manuelle après un codage de Sicore suspect.

Variables de localisation géographique

Pour l'ensemble des répondants, la commune du lieu de travail en 2020 a été collectée ainsi que la commune de résidence à la date de l'enquête en 2021.

Les communes sont repérées à partir de leur code officiel géographique ce qui permet de mobiliser les zonages administratifs (région, département) et d'études développés par l'Insee (unités urbaines, aires urbaines, zones d'emploi). Pour le zonage en aires urbaines (ZAU), les informations retenues sont la taille de l'aire urbaine et le type d'espace auquel la commune appartient (pôle urbain, couronne périurbaine, commune multipolarisée, commune isolée). Chaque variable « commune » du questionnaire est déclinée sous plusieurs variables, du type « nom de variable + nom du type code géographique ». Par exemple, concernant la variable « CAO » : commune de résidence à la date de l'enquête, les variables géographiques se déclinent ainsi :

CAODEP : Département de de la commune de résidence à la date de l'enquête

CAOREG : Code de la région de résidence à la date de l'enquête

CAOREGIONF : Libellé de la région de résidence à la date de l'enquête

CAOCATAEU : Catégorie d'espace du ZAU 2010 pour la commune de résidence à la date de l'enquête

CA0TAU : Tranche d'aire urbaine 2010 pour la commune de résidence à la date de l'enquête

CA0STATUTUU : Statut de communes selon la définition des unités urbaines 2010 pour la commune de résidence à la date de l'enquête (ville centre, banlieue, isolée, rurale)

CA0TYPEUU : Type de communes selon la définition des unités urbaines 2010 pour la commune de résidence à la date de l'enquête (rural/urbain)

CAOZE : Code de la zone d'emploi de la commune de résidence à la date de l'enquête

CAOLIBZE : Libellé de la zone d'emploi de la commune de résidence à la date de l'enquête

Ces variables géographiques sont construites à partir du zonage Insee en aires urbaines de 2010. De la même manière que pour le lieu de résidence, ces variables sont créées pour le lieu de travail. Ces informations sont complétées par les données collectées lors de la dernière interrogation en 2017 (pour les individus n'ayant pas déménagé ou pas changé d'établissement employeur).

Codifications des ouvertes

Certaines variables présentent une modalité « Autre » qui offre la possibilité d'une réponse en clair. Dans la mesure du possible, les réponses en clair déclarées par les individus ont été reclassées.

Trois variables ont fait l'objet de recodifications :

- les motifs de reconversion (Q380)
- les ressources mobilisées pour ce projet (Q390)
- les difficultés rencontrées pour réaliser ce projet (Q400)

Chacune des déclarations est analysée. Des reclassements ont effectivement été réalisés. Par exemple, pour la question Q480, un individu indique souhaiter se reconvertir pour « s'assurer une régularité des revenus ». Cette donnée a été reclassée dans la modalité « Améliorer vos conditions d'emploi (rémunération par exemple) ». De nouvelles modalités sont créées lorsque des modalités non

proposées dans le questionnaire sont citées de manière récurrente. Les variables concernées sont signalées dans le dictionnaire des variables. Une indication « modalité ajoutée » est notée face aux nouvelles modalités créées.

Une quatrième variable ouverte a fait l'objet d'une recodification complète. La description en clair du projet de réorientation (Q370) a nécessité la construction d'une typologie des domaines d'activités visés.

Pour l'exploitation, le fichier de diffusion est accompagné de la version word du questionnaire, d'un dictionnaire des variables et d'un fichier de formats (SAS).

7. La pondération

Le principe général de la repondération de l'enquête « Génération, Covid et après » est le suivant : il s'agit de multiplier la pondération finale de l'enquête Génération 2010 à 7 ans par un coefficient lié à la non-réponse afin d'obtenir le poids que chaque individu représente dans l'enquête. Ensuite, ces poids sont calés sur des indicateurs de l'enquête à 7 ans de la Génération 2010 afin de garantir une cohérence entre les estimations des paramètres de l'interrogation « Génération, Covid et après ? » et de la population de répondants à 7 ans (et de corriger en partie certains défauts de l'étape de correction de la non-réponse).

Pour cette nouvelle enquête de la Génération 2010, il n'y a pas eu de rééchantillonnage des répondants à l'interrogation à 7 ans. Cependant certaines personnes avaient participé à des enquêtes qualitatives et n'ont pas été interrogées dans cette enquête (76 personnes). Au final, sur les 8 882 répondants à l'interrogation à 7 ans, 8 806 individus ont effectivement été sollicités pour cette enquête.

7.1 Modélisation de la non-réponse

La modélisation de la non-réponse se fait en deux étapes : la probabilité de réponse de chaque individu de l'échantillon est estimée par modélisation logistique, puis des groupes homogènes de réponse ont été construits à partir de ces probabilités de réponse estimées pour en déduire empiriquement la probabilité de réponse des individus de chacun de ces groupes.

Modèle logistique de non-réponse

Dans un premier temps, la probabilité de réponse de chaque individu a été estimée par régression logistique. Le modèle final résulte d'une sélection stepwise des variables présentes dans le tableau ci-dessous (tableau 4).

La variable qui donne l'information du sous-échantillon auquel appartient l'individu (multimode, internet, téléphone) n'est pas prise en compte dans la modélisation, même si les personnes ont des probabilités de répondre plus faibles dès lors qu'elles appartiennent à un échantillon monomode⁴⁷. En

⁴⁷ « La correction permettant de rendre comparables les sous-échantillons de répondants interrogés sous différents modes de collecte est indispensable à l'estimation du biais de mesure. [...] En revanche, elle n'a pas nécessairement vocation à être prise en compte dans les processus de pondération de l'enquête : la qualité et la représentativité d'un échantillon issu d'un protocole multimode s'apprécient dans son ensemble, ce sont l'ensemble des répondants qui doivent représenter la population cible. » (Beck, Castel, Legleye, Schreiber, 2022).

Dans EpiCov de l'INSEE, par exemple, l'appartenance à un sous échantillon n'est pas utilisée comme variable dans la modélisation de la non-réponse. D'un point de vue théorique, dans la modélisation de la non-réponse, il s'agit de prendre en

effet, il convient de pondérer de la même façon les individus de ces groupes. Si l'échantillon était pris en compte dans la modélisation, cela reviendrait par exemple à pondérer différemment deux répondants avec un profil identique seulement parce qu'ils n'appartiennent pas au même échantillon (non-sens au niveau statistique). Cette façon de faire ne pose pas de problème dès l'instant où les échantillons ne sont pas analysés séparément. En effet, les estimateurs des paramètres d'intérêt sont calculés sur l'ensemble des répondants et non sur un mode en particulier.

Les personnes résidant à l'étranger au 1er mars 2020 qui ont répondu à l'enquête sont conservées dans le calcul de la pondération et sont ensuite retirées de la base car hors champ de l'enquête. La modélisation retient donc les variables suivantes :

Tableau 4 : Variables sélectionnées dans le modèle logistique

Étape	Effet	DDL	Pr>khi-2	Libellé de la variable
1	PHD22	21	<.0001	Plus haut diplôme obtenu
2	HABDE_13	2	<.0001	Situation d'habitat à la date d'enquête (en 2013)
3	TYPOTRAJ_17	6	<.0001	Type de trajectoire à l'interrogation 2017
4	NAISP	1	0.0031	Nationalité du père
5	REG_13	22	0.0015	Région en 2013
6	CA0_17	2	0.0202	Changement de résidence à la date d'enquête (interrogation de 2017) (1 = Oui 2 = Non-vidé=NR)
7	SEXE	1	0.0295	Sexe
8	SITDE_17	4	0.0275	Situation de l'enquêté à la date de l'enquête (en 2017)
9	CLASSE_AGE	4	0.0323	Rang pour la variable AGE5

Tableau 5 : Modèle de non-réponse (régression Logistique binomiale)

Effet	Estimation du point	Intervalle de confiance de Wald à 95%	
FEMME VS HOMME	1,124	1,019	1,239
[15-19] VS [26+]	0,753	0,588	0,963
[20-21] VS [26+]	0,785	0,634	0,974
[22-23] VS [26+]	0,934	0,769	1,134
[24-25] VS [26+]	1,016	0,836	1,235
CAP-BEP-MC INDUSTRIEL vs NON DIPLOME	0,99	0,776	1,264
CAP-BEP-MC TERTIAIRE vs NON DIPLOME	1,174	0,914	1,508
BAC PRO-BT-BP INDUSTRIEL vs NON DIPLOME	1,124	0,855	1,479
BAC PRO-BT-BP TERTIAIRE vs NON DIPLOME	1,279	0,987	1,658
BAC TECHNO INDUSTRIEL vs NON DIPLOME	1,682	0,997	2,837
BAC TECHNO TERTIAIRE vs NON DIPLOME	1,648	1,253	2,168
BAC GENERAL vs NON DIPLOME	1,769	1,356	2,308
BTS-DUT, AUTRE BAC+2 INDUSTRIEL vs NON DIPLOME	1,459	1,078	1,975
BTS-DUT, AUTRE BAC+2 TERTIAIRE vs NON DIPLOME	1,906	1,45	2,505
BAC+2/3 SANTE SOCIAL vs NON DIPLOME	1,417	1,046	1,92
BAC+3/4 MATHS SCIENCE TECHNIQUE vs NON DIPLOME	1,226	0,821	1,83

compte des variables qui jouent à la fois sur la participation à l'enquête et les variables d'intérêt. Or les individus qui font partie d'un échantillon monomode ont été tirés aléatoirement, donc l'appartenance à un échantillon n'a pas d'impact sur la participation à l'enquête.

BAC+3/4 LSH GESTION DROIT vs NON DIPLOME	1,577	1,157	2,151
BAC+5 ECOLE DE COMMERCE vs NON DIPLOME	1,339	0,898	1,997
BAC+5 LSH GESTION DROIT vs NON DIPLOME	1,79	1,334	2,402
INGENIEUR vs NON DIPLOME	2,176	1,556	3,043
LICENCE PRO LSH GESTION DROIT vs NON DIPLOME	1,316	0,85	2,039
LICENCE PRO MATHS SCIENCE TECHNIQUE vs NON DIPLOME	1,451	1,017	2,07
M2 MATHS SCIENCE TECHNIQUE vs NON DIPLOME	1,463	1,044	2,051
DOCTORAT HORS SANTE LSH GESTION DROIT vs NON DIPLOME	2,298	1,584	3,336
DOCTORAT HORS SANTE SCIENCE vs NON DIPLOME	2,222	1,6	3,085
PHD22 DOCTORAT SANTE vs NON DIPLOME	1,353	0,868	2,109
PAYS DE NAISSANCE ETRANGER VS FRANCE	0,8	0,712	0,899
EMPLOI VS AUTRE SITUATION	0,93	0,593	1,458
RECHERCHE D'EMPLOI VS AUTRE SITUATION	0,75	0,469	1,2
EN FORMATION VS AUTRE SITUATION	0,688	0,406	1,167
EN REPRISE VS AUTRE SITUATION	1,229	0,627	2,408
STABILISATION RAPIDE EN EDI VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	1,091	0,857	1,388
EDD DURABLE VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	1,173	0,917	1,5
CHOMAGE PERSISTANT OU RECURRENT VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	0,876	0,663	1,159
ACCES A L'EMPLOI APRES UNE COURTE PERIODE D'INACTIVITE OU DE REPRISE D'ETUDES EN DEBUT DE PARCOURS VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	0,983	0,718	1,346
REPRISE D'ETUDES DURABLE VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	0,726	0,501	1,053
STABILISATION RAPIDE EN EDI VS REPRISE D'ETUDES EN MILIEU DE PARCOURS	1,235	0,848	1,799
CHEZ PARENTS VS SEUL	0,717	0,632	0,812
EN COUPLE VS SEUL	0,911	0,814	1,02
DEMENAGEMENT NSP VS OUI	0,949	0,525	1,717
DEMENAGEMENT NON VS OUI	1,148	1,039	1,267
ÎLE-DE-FRANCE VS ETRANGER	0,968	0,728	1,287
CHAMPAGNE-ARDENNE VS ETRANGER	0,675	0,452	1,008
PICARDIE VS ETRANGER	0,692	0,484	0,989
HAUTE-NORMANDIE VS ETRANGER	0,566	0,388	0,826
CENTRE VS ETRANGER	0,867	0,61	1,233
BASSE-NORMANDIE VS ETRANGER	0,9	0,596	1,36
BOURGOGNE VS ETRANGER	0,764	0,508	1,151
NORD-PAS-DE-CALAIS VS ETRANGER	0,658	0,478	0,904
LORRAINE VS ETRANGER	0,868	0,6	1,257
ALSACE VS ETRANGER	1,1	0,763	1,585
FRANCHE-COMTE VS ETRANGER	0,677	0,444	1,033
PAYS DE LA LOIRE VS ETRANGER	0,92	0,659	1,284
BRETAGNE VS ETRANGER	0,843	0,598	1,19
POITOU-CHARENTES VS ETRANGER	0,968	0,651	1,439
AQUITAINE VS ETRANGER	0,912	0,651	1,276

MIDI-PYRENEES VS ETRANGER	1,04	0,741	1,458
LIMOUSIN VS ETRANGER	0,82	0,521	1,289
RHONE-ALPES VS ETRANGER	0,889	0,655	1,206
AUVERGNE VS ETRANGER	1,084	0,694	1,695
LANGUEDOC-ROUSSILLON VS ETRANGER	1,026	0,721	1,46
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR VS ETRANGER	0,939	0,683	1,29
CORSE VS ETRANGER	0,977	0,585	1,631

La distribution des probabilités estimées pour les individus répondants est la suivante :

Tableau 6 : Probabilités de réponse estimées par le modèle logistique

Libellé	N	Sum	Mean	Min	5ème ctl	Q1	Median	Q3	95ème ctl	99ème ctl	Max
Ensemble	8 806	4 963	0,564	0,184	0,328	0,474	0,584	0,664	0,741	0,767	0,810
Non répondants	3 843	2 023	0,526	0,184	0,301	0,427	0,537	0,631	0,724	0,756	0,798
Répondants	4 963	2 940	0,592	0,214	0,368	0,516	0,613	0,683	0,747	0,770	0,810

Les probabilités minimums pour les répondants sont de 0,21, ce qui conduit à une multiplication des poids par quatre ce qui n'est pas très élevé. Néanmoins, nous avons recouru à des groupes de réponse homogène, afin de limiter l'augmentation de poids déjà élevés au départ.

Groupes de réponses homogènes (GRH)

Les groupes de réponses homogènes sont construits en séparant l'ensemble des individus envoyés en production en groupes avec la méthode Haziza et Beaumont. Il n'existe pas de consensus sur la méthode de GRH et sur le nombre de groupes. Les autres méthodes n'ont pas été testées. La méthode d'Haziza-Baumont nous a été conseillée par la division sondage de la DMCSI (Direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale) de l'Insee.

Description de la méthode : Les GRH sont construits en appliquant un algorithme des centres mobiles, la distance entre unités étant définie comme le carré de la différence entre leurs probabilités de réponse estimées. Le nombre de GRH est déterminé en l'augmentant progressivement et en s'arrêtant au nombre le plus faible de GRH rendant compte d'une partie suffisante de la dispersion des probabilités de réponse estimées π_i . Plus précisément, on construit d'abord deux GRH, on estime ensuite la régression linéaire des probabilités de réponse estimées π_i sur les indicatrices d'appartenance aux GRH. Si le coefficient de détermination du modèle est supérieur à un seuil fixé *a priori*, par exemple de 95 % ou 99 %, alors le modèle rend compte de 95 % ou 99 % de la dispersion des π_i . On s'arrête donc à deux GRH. A l'inverse, si le R^2 du modèle est inférieur au seuil, on recommence le processus avec trois GRH, on augmente le nombre de GRH jusqu'à obtenir des GRH rendant compte d'une part de la dispersion des π_i supérieures au seuil fixé *a priori*.

La probabilité de répondre est estimée empiriquement à l'aide de ces groupes de réponses homogènes par la proportion de répondants pondérée par la pondération de l'enquête Génération 2010 à 7 ans dans chaque groupe (Tableau 7)

Tableau 7 : Probabilités de réponse des répondants estimées par le modèle logistique

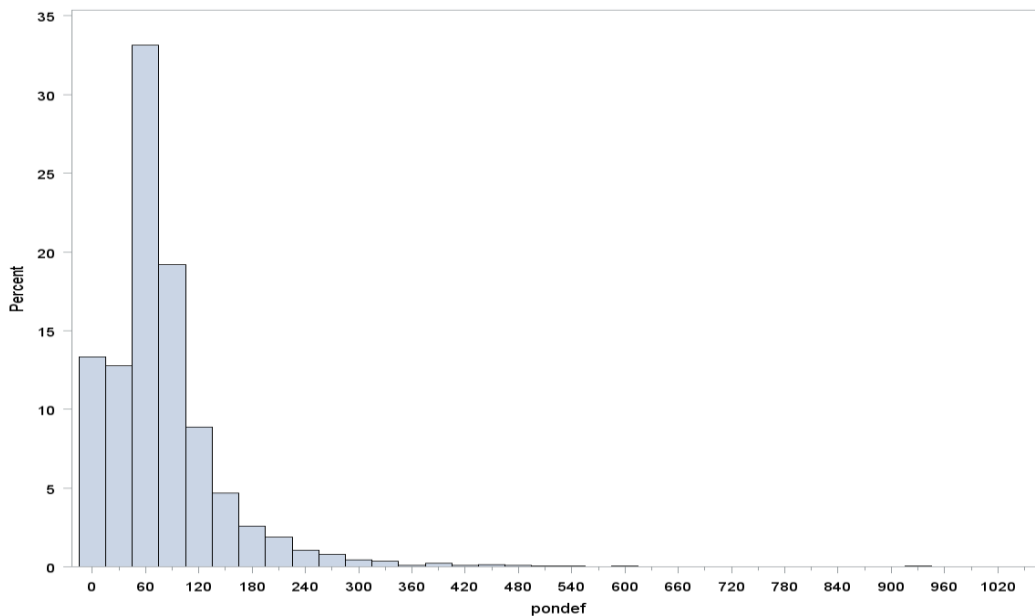
Groupe	N	Répondants	Moyenne
1	647	201	0,31
2	1 185	488	0,41
3	1 526	739	0,48
4	1 800	1 054	0,59
5	2 045	1 307	0,64
6	1 603	1 169	0,73

La probabilité minimum est maintenant de 0,31, ce qui correspond à une multiplication du poids initial par 3,2.

Pondération avant calage

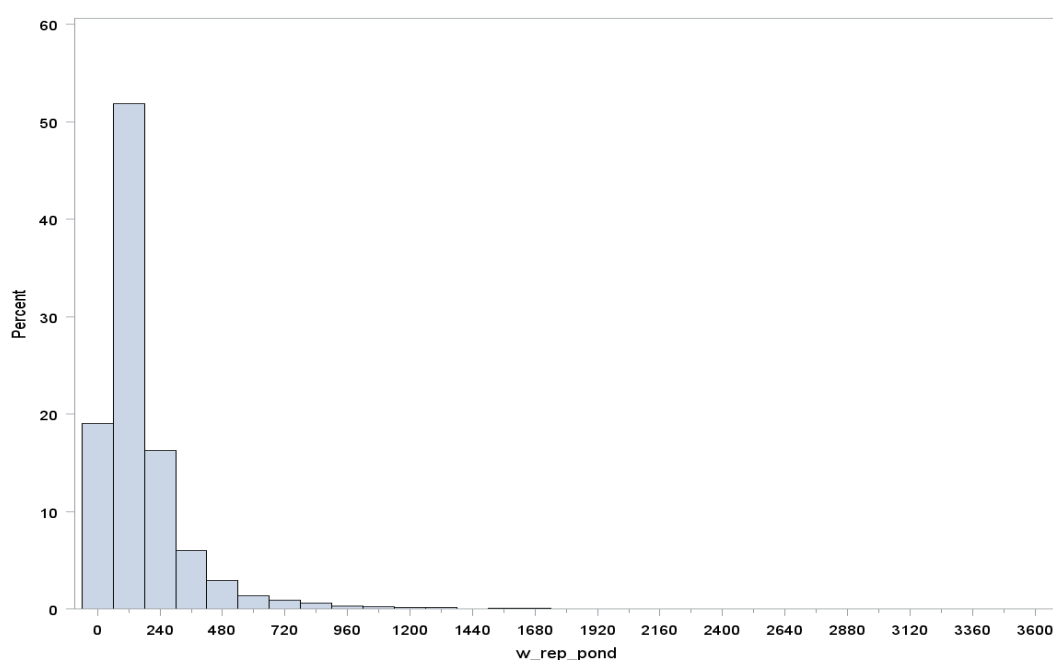
Les poids finaux des individus répondants à sept ans de la Génération 2010 sont représentés dans le graphique suivant :

Figure 7 : Répartition des poids de la Génération 2010 à 7 ans



Les poids avant calage sont obtenus pour chaque individu en multipliant le poids calculé à l'interrogation à 7 ans par l'inverse de la probabilité de réponse estimée par groupes de réponses homogènes. Leur distribution est la suivante :

Figure 8 : Distribution des poids avant calage



Calage sur les marges de l'enquête à 7 ans

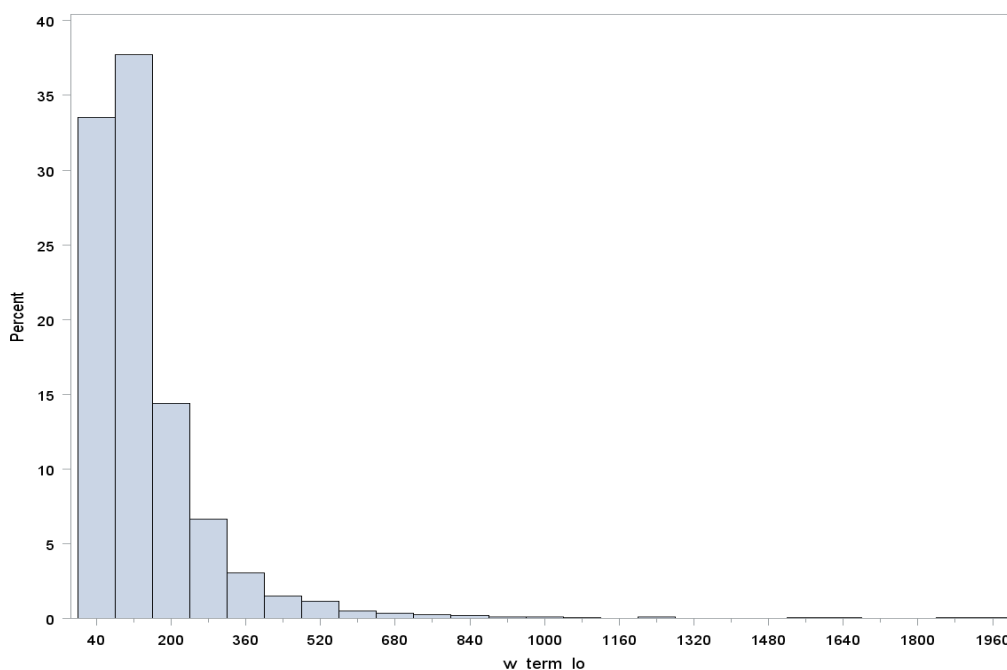
Pour assurer que les estimations de grands indicateurs de l'enquête (à partir de variables de l'enquête à 7 ans) soient les mêmes que lors de cette interrogation, un calage sur les marges de ces indicateurs a été effectué.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- HABDE_17 = Mode de cohabitation à la date d'enquête en 2017 (chez les parents, en couple ou seul)
- Q1 = Sexe (homme ou femme)
- CA0ASTATUTUU_17 = Statut de commune selon la définition des unités urbaines en 2010 (centre-ville, banlieue, ville isolée, rural ou étranger + COM)
- TYPOTRAJ_17 = Typologie de trajectoires à 7 ans (stabilisation rapide en EDI, EDD durable, chômage persistant ou récurrent, accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprise d'études en début de parcours, inactivité durable, reprise d'études durable ou reprise d'études en milieu de parcours)
- SITDE_17 = Situation d'emploi en 2017 (emploi, recherche d'emploi, formation reprise d'études, autre situation)
- PHD_17 = Plus haut diplôme obtenu (non-diplômé, baccalauréat, BTS-DUT, autre BAC+2, BAC+2/3 santé-social, BAC+3/4 hors santé-social, M2, grandes écoles, autre BAC+5, doctorat)

7.2 La pondération finale

Figure 9 : Distribution des poids finaux



On remarque quelques poids qui se détachent de la distribution. Ce sont des individus principalement non-diplômés que la difficulté à contacter à chacune des interrogations conduit à répondre fortement à chaque fois.

Tableau 8 : Poids supérieur à 755

PHD	Fréquence
Non diplômé	37
Secondaire	11
Supérieur long	1
Total	49

Tableau 9 : Distribution des poids finaux selon le niveau de diplôme

PHD	N	Sum	Mean	Min	Q1	Median	Q3	Max
Non diplômé	232	118 839	512	97	289	417	610	1 967
Secondaire	1 436	306 379	213	18	130	179	262	1 856
Supérieur court	1 379	164 067	119	12	81	106	144	720
Supérieur long	1 917	118 659	62	4	9	58	94	1 187
Total	4 964	707 944	143	4	64	107	172	1 967

Tableau 10 : Rapport de poids par niveau de diplôme

PHD	(min/max)	(Q3/Q1)	C95/C5
Non diplômé	20	2	8
Secondaire	103	2	6
Supérieur court	60	2	5
Supérieur long	297	10	28
Total	492	3	54

La dispersion est plus importante chez les diplômés du supérieur. En effet, parmi eux, on observe des poids assez faibles. Ces poids peu élevés concernent principalement les doctorants qui ont une attrition très faible.

Tableau 11 : Poids des répondants dans le champ de l'enquête 2021

Emploi mars 2020	Effectif	%	Effectif pondéré	%
Non	445	9	108 610	15
Oui	4 443	89,5	590 487	83
Total Champ	4887	98,4	699 097	98,8
Réside à l'étranger	77	1,6	8 847	1,3
Total	4 965	100	707 944	100

Ainsi, concernant les individus dans le champ de l'enquête, 4 888 répondants représentent 699 097 sortants d'études en 2009-2010.

8. Analyse des effets de mode

Une analyse des données selon le mode de collecte a été effectuée avec l'objectif de repérer des éventuels effets de mode sur l'ensemble des questions de l'enquête (hormis les données recalculées). Un travail de repérage des variables soumises à effet a été mis en œuvre. Selon le type de question et l'effet observé, des solutions d'ajustements et/ou corrections des données sont proposées. Aussi, une réflexion sur les méthodes d'utilisation des données sont présentées dans ce document.

Deux échantillons ont été exploités en parallèle. L'échantillon principal multimode de 4 150 individus répondants (IMIX) et l'échantillon embarqué, composé de 397 et 340 répondants (ITEL + IWEB, avec affectation aléatoire du mode de collecte a été mis en place afin de mesurer les éventuels biais liés au mode de collecte. Il est construit par tirage aléatoire parmi les 8 800 individus disponibles, hormis les individus non diplômés, trop peu nombreux du fait d'une attrition plus importante sur cette catégorie de jeunes⁴⁸. Constitué de 1 800 individus, il représente 20 % de la population à interroger. Les deux sous-échantillons monomodes qui composent l'échantillon embarqué sont composés chacun d'environ 900 individus. 340 individus ont répondu par internet et 397 par téléphone⁴⁹.

⁴⁸ Ces profils appartiennent uniquement à l'échantillon multimode afin de maximiser le taux de réponse.

⁴⁹ Soit un taux de réponse de 38% pour l'échantillon internet et 44% pour l'échantillon téléphone

Les effets de mesure ont été analysés sur l'échantillon de contrôle en utilisant une méthode d'ajustement par les pondérations. Pour évaluer les résultats obtenus, une analyse sur les effets de mode a été effectuée sur l'échantillon multimode (hors répondants de l'échantillon embarqué) dont le protocole de collecte offre la possibilité de choisir le mode de réponse. Une méthode de matching sera mise en œuvre pour étudier les effets de mode de cet échantillon.

Lors des analyses des expérimentations de l'enquête Génération, une estimation de l'effet moyen du traitement chez les traités (ATT) a été réalisée et sera poursuivie pour l'enquête Génération, « Covid et après ? ». Si l'on considère T comme la variable de traitement⁵⁰ (T=1, répondant internet et T=0, répondant téléphone) et les variables de résultats Y_1 et Y_0 correspondantes aux réponses de l'individu alors l'effet causal du traitement est défini pour chaque individu par l'écart $\Delta = Y_1 - Y_0$ qui représente la différence entre ses réponses par internet et celles qu'il aurait déclarées s'il avait répondu par téléphone. Si les variables de résultats sont indépendantes de la variable d'accès au traitement, l'ATT peut être estimé simplement comme la moyenne des différences de résultat observé dans les deux populations.

$$\Delta^{TT} = E(Y_1 - Y_0 | T = 1)$$

Dans les enquêtes multimodes (téléphone/internet), cette propriété d'indépendance n'est souvent pas satisfaite. L'estimateur formé par la moyenne des différences des variables de résultat est affecté d'un biais de sélection car la composition des deux populations n'est pas identique (en termes de caractéristiques individuelles observables). Les méthodes utilisées vont ainsi reposer sur une hypothèse d'indépendance conditionnelle à des caractéristiques observables des individus.

Dans la suite, le choix a été fait de mener les analyses sur l'ensemble des variables du questionnaire. Certaines variables ont cependant été mises à l'écart des analyses : les variables avec un trop grand nombre de modalités, et celles avec peu de répondants. Au total, 104 variables sont analysées. L'objectif est d'avoir une idée générale des variables soumises à effet et de fournir des informations aux utilisateurs des données de l'enquête afin de les mettre en garde et de les accompagner. Il ne s'agit pas en revanche de corriger les biais de mesure de l'ensemble des variables affectées. Le nombre de variables à corriger ne pourra être que limité.

8.1 Méthode de pondération inversée⁵¹ sur un échantillon embarqué

La méthode de pondération inversée repose sur l'hypothèse qu'il n'existe aucun biais de composition inobservable entre les répondants aux différents modes. Pour être au plus proche de ces hypothèses, une première approche consiste à disposer d'un échantillon de contrôle disjoint. Le tirage aléatoire a permis de construire des échantillons comparables sur des caractéristiques (y compris sur des caractéristiques inobservées dans l'enquête) qui auraient influé sur le choix du mode de réponse à l'enquête s'il avait été proposé. L'objectif est de contrôler le biais de sélection afin de faciliter l'estimation de l'effet de mesure.

Pour étudier les effets de mesure sur l'échantillon de contrôle, une méthode de repondération par l'inverse du score de propension a été utilisée. Considérant la faible taille de l'échantillon, cette

⁵⁰ Le terme de traitement se réfère aux premiers travaux ayant permis de développer un cadre conceptuel (modèle d'évaluation adapté à la situation dans laquelle un traitement peut être administré ou non à un individu – Rubin, 1974), travaux qui concernaient l'évaluation de l'efficacité des traitements dans le domaine médical. Bien qu'il ne soit pas le plus approprié, il est utilisé en économétrie pour qualifier une intervention publique, une réforme fiscale, une politique de subvention, un programme de formation, ou bien un programme d'aide sociale que l'on cherche à évaluer.

⁵¹ Un poids correspondant à l'inverse de la probabilité de recevoir le traitement effectivement reçu est attribué à chaque individu de l'étude. Cette pondération permet de créer une nouvelle population pondérée à partir de laquelle une estimation de l'ATE pourra être obtenue.

méthode a l'avantage par rapport à une méthode par appariement de ne pas écarter d'individus de l'analyse. De plus, du fait de l'imposition du choix du mode, le profil des répondants est relativement proche (Figure 9), ce qui suggère d'utiliser une méthode par régression ou par pondération. En définitive, cette dernière méthode est choisie car elle fournit un estimateur sans biais de l'effet de mesure.

Pour calculer l'effet moyen du traitement sur les traités (ATT), la structure des individus répondant par téléphone est rendue comparable à celle des individus du mode internet en repondérant les individus du mode téléphone. Les poids appliqués aux individus sont :

$$w_i^{ATT} = T_i + \frac{(1 - T_i)\hat{p}(X_i)}{1 - \hat{p}(X_i)} = \begin{cases} 1 & \text{si } T_i = 1, \text{ par internet} \\ \frac{\hat{p}(X_i)}{1 - \hat{p}(X_i)} & \text{si } T_i = 0, \text{ par téléphone} \end{cases}$$

Avec T_i le traitement et $\hat{p}(X_i)$ le score de propension.

Les biais de sélection ainsi réduits, les données pondérées vont pouvoir servir à estimer l'effet moyen du traitement sur les traités. L'ATT est obtenu par régression pondérée (par w_i^{ATT}) sur le mode de collecte uniquement⁵² (estimateur sans biais de l'effet de mesure).

Score de propension :

La méthode choisie nécessite de calculer un score de propension dans un processus itératif à la suite de l'analyse des biais de sélection résiduels.

Les deux échantillons monomodes internet et téléphone sont fusionnés pour l'estimation du score de propension (probabilité de répondre par internet). Bien que l'appartenance à un échantillon soit aléatoire, le fait de répondre ne l'est pas, car selon le groupe auquel l'individu a été assigné, la propension de répondre à l'enquête n'est pas la même. Un individu non-répondant de l'échantillon téléphone aurait pu choisir de répondre s'il avait appartenu à l'échantillon internet. Ces échantillons monomodes permettent de contenir la sélection en n'offrant pas le choix du mode de réponses, mais un effet de sélection subsiste et se traduit par le fait de répondre ou non. Cela influe donc sur la structure des répondants par mode : le modèle estimé sur l'échantillon de contrôle captera ainsi l'effet des caractéristiques individuelles sur le fait d'être répondant téléphone ou internet.

On intègre dans un modèle de régression des variables qui ne sont pas affectées par un biais de mesure et qui sont explicatives à la fois du fait de répondre par internet et des réponses apportées aux variables d'intérêts de l'enquête. Le plus haut diplôme et le mode de cohabitation sont ainsi les variables qui influent le plus sur le fait de répondre par internet. Nous ajoutons également une variable de l'enquête sur le début d'une démarche de reconversion, ainsi que le croisement de la situation professionnelle et de la PCS.

⁵² D'autres facteurs de confusion peuvent être inclus dans la régression. Ce n'est pas adapté aux données de l'échantillon embarqué car il faudrait spécifier un modèle pour chacune des 104 variables étudiées.

On modélise alors le score de propension avec un modèle de régression logistique faisant intervenir les variables suivantes :

Modélisation du score de propension de l'échantillon embarqué

Variabes issues de la base de sondage :

- Genre
- **Plus haut diplôme obtenu (21 modalités)**
- **Mode de cohabitation lors de la première enquête en 2013 (parents, en couple ou seul)**
- PCS du père

Collectées en cours d'enquête :

- Situation professionnelle en 2021 croisée avec la PCS
- Typologie de trajectoire en 2020
- Contrat de travail en 2021
- Avoir engagé une démarche de réorientation depuis la dernière enquête en 2017

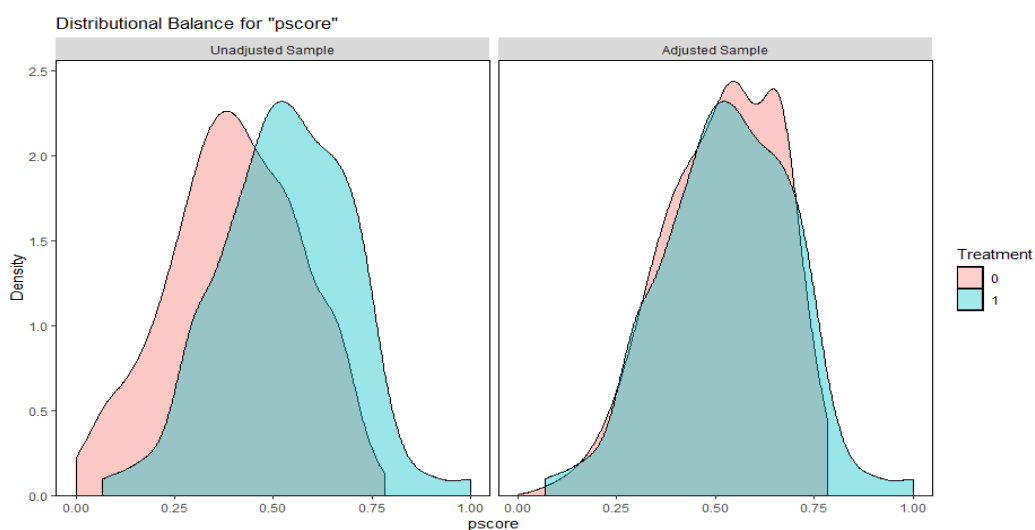
Note de lecture : Les variables en gras sont significatives dans la modélisation (régression logistique Stepwise)

Le modèle révèle que les diplômés d'un bac professionnel ou technologique, d'un CAP/BEP industriels, *toutes choses égales par ailleurs*, répondent moins souvent par internet. Les individus qui vivent chez leurs parents ou en couple répondent davantage sur internet. Le nombre peu élevé de covariables significatives peut s'expliquer par une sélection maîtrisée mais aussi par la composition de l'échantillon embarqué (absence des non-diplômés) et par la petite taille de l'échantillon.

Après pondération, il s'agit de vérifier l'ajustement des deux populations traitée et non traitée. On s'appuie alors sur deux indicateurs préconisés pour valider le processus : le support commun et la propriété équilibrante.

Support commun :

Figure 10 : Support commun avant et après ajustement par pondération



La représentation graphique des distributions du score de propension dans les groupes traité (internet) et non traité (téléphone) permet de comparer la densité du score avant et après ajustement et de visualiser le support commun (plage commune de distribution des scores).

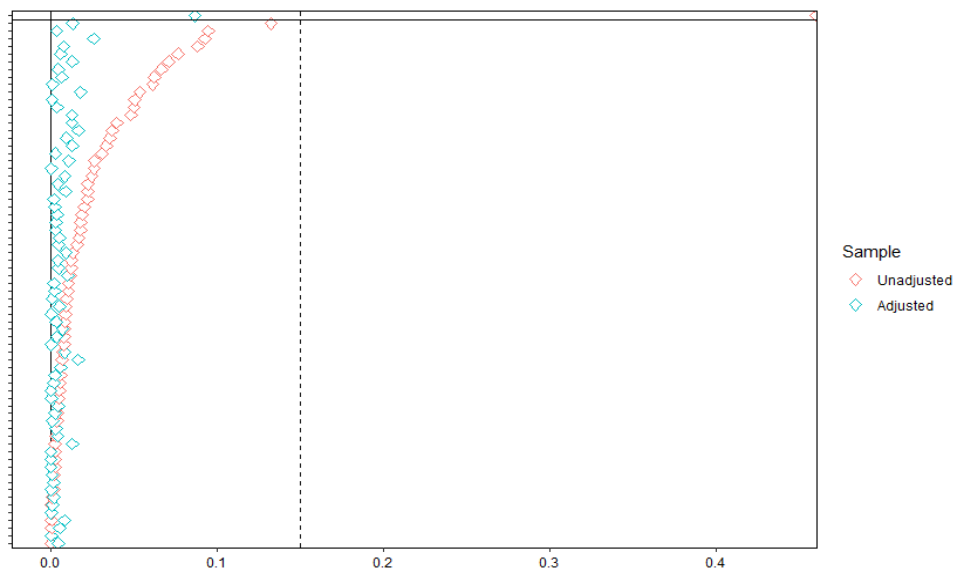
Concernant la distribution de la probabilité de répondre par internet pour les deux échantillons monomodes, le score de propension maximal pour les répondants par téléphone est de 0,78 et le score de propension minimal pour les répondants par internet est de 0,07. Les distributions du score selon le mode de réponse avant appariement sont symétriques et proches l'une de l'autre. Après pondération, la distribution du score de propension dans le mode téléphone est quasi-similaire à celle du mode internet. 22 individus se trouvent hors de l'intervalle du support commun mais avec la méthode par repondération, ces individus sont conservés dans l'analyse.

8.1.1 Propriété équilibrante

La propriété équilibrante résulte de la comparaison des différences de moyennes standardisées avant et après pondération des covariables (des deux sous-échantillons) utilisées pour calculer le score de propension. Plus les distributions sont proches, plus l'ajustement du modèle est bon, garantissant la comparabilité des deux groupes et par conséquent un contrôle des biais de sélection. Un seuil d'acceptabilité à 0,15 a été défini. L'objectif est ici de vérifier s'il reste des biais résiduels, auquel cas il faut réajuster le modèle pour améliorer l'estimation du score en introduisant ou en supprimant des covariables.

On observe ici (*Figure 11*) un bon ajustement des covariables en dessous du seuil de 0,15 d'écart entre les modalités du groupe traité et non traité produisant des groupes comparables pour les analyses.

Figure 11 : Différences standardisées de moyennes avant et après ajustement par pondération



8.1.2 Calcul des intervalles de confiance (bootstrap)

Après pondération, l'effet du traitement sur les traités est estimé par la différence moyenne des résultats entre les individus traités et non-traités (ATT). Pour étudier la significativité de l'effet estimé, on construit des intervalles de confiance par la méthode du bootstrap pour chacune des modalités. Le package *boot* de R est utilisé : on va réestimer sur données pondérées, l'effet moyen du traitement pour chaque modalité de chaque variable pour un grand nombre d'échantillons tirés avec remise parmi les données initiales. On choisit de réitérer les estimations 2 000 fois. La fonction *boot.ci* du package

nous permet d'obtenir cinq intervalles de confiance⁵³ (intervalle de confiance normal, studentisé, percentile, etc.).

Pour décrire le résultat du bootstrap, la modalité « Améliorer vos conditions d'emploi (rémunération par exemple) » de la variable « Qu'est-ce qui a motivé ce projet ? » a été utilisée.

Figure 12 : Intervalle de confiance par bootstrap pour la modalité « Améliorer vos conditions d'emploi (rémunération par exemple) » de la variable « Qu'est-ce qui a motivé ce projet ? »

BOOTSTRAP CONFIDENCE INTERVAL CALCULATIONS			
Based on 2000 bootstrap replicates			
CALL :			
boot.ci(boot.out = boott.outt)			
Intervals :			
Level	Normal	Basic	Studentized
95%	(-0.3513, -0.0202)	(-0.3529, -0.0245)	(-0.3509, -0.0199)
Level	Percentile	BCa	
95%	(-0.3499, -0.0215)	(-0.3392, -0.0115)	
Calculations and Intervals on Original Scale			

Cette modalité présente un effet de mesure de 18 points, significativement différent de zéro après calcul des intervalles de confiance. L'effet de mesure est donc avéré quelle que soit la méthode de calcul de l'intervalle. Toutefois, on constate que les intervalles de confiance sont assez larges donc peu précis (probablement lié à la taille de l'échantillon embarqué).

Les cinq intervalles de confiance sont reproduits pour toutes les modalités analysées. Il en résulte que pour la majorité des variables traitées, les écarts mesurés ne sont pas significativement différents de zéro. Au total, 6 variables (soit 6 % des variables étudiées) sont impactées par l'effet de mesure selon les intervalles de confiance normal, percentile, basic et student.

Compte tenu des résultats observés au travers d'un échantillon de contrôle de taille réduite et non totalement représentatif de la population cible (individus non diplômés en 2010 exclus), il semble nécessaire de pousser l'analyse plus loin en utilisant les répondants de l'échantillon principal multimode. L'idée est de confronter la liste des variables soumises à effet et d'observer les éventuelles différences que l'on cherchera à expliciter. Afin d'y parvenir, une méthode d'appariement sur score de propension a été mise en œuvre.

8.2 Méthode de matching sur l'échantillon répondant (hors échantillon embarqué)

On s'intéresse aux répondants d'un échantillon multimode dont le protocole de collecte donnait la possibilité de choisir le mode de réponse. Le nombre d'individus ayant répondu par deux modes étant à la marge, on définit le mode de collecte par le mode majoritaire de réponse au questionnaire.

La plupart des méthodes consistent à comparer deux populations. La cohorte d'individus de l'échantillon de l'enquête « Covid et après ? » est composée de répondants téléphone et internet. Étant donné le nombre de répondants équilibré dans chacun des modes et un protocole proposant le

⁵³ L'intervalle normal fait l'hypothèse que la distribution de l'estimateur de l'effet de mesure suit une distribution normale ; l'intervalle de confiance studentisé dépend des percentiles de la distribution de la statistique du test de Student des échantillons ; les méthodes percentile, basic (Reverse Bootstrap Percentile) et BCa (Bias Corrected and accelerated) permettent d'obtenir un intervalle de confiance grâce aux percentiles de la distribution de l'effet de mesure estimé.

choix du mode, l'utilisation d'une méthode d'appariement sur score de propension semble opportune pour tenter d'éliminer dans un premier temps les biais de sélectivité (ou d'autosélection) et estimer par la suite les biais de mesure.

Cette méthode consiste à appairer chaque individu traité avec son « jumeau » non traité et possédant les mêmes caractéristiques puis de mesurer l'effet du traitement sur les traités (ATT). Dans le cadre de cette enquête, le traitement s'apparente au fait de répondre au questionnaire par Internet.

Toutefois, l'ATT suppose que l'on impose le traitement à un groupe d'individus. Dans le protocole de collecte de l'enquête, le choix du mode est offert. Ainsi, pour pouvoir utiliser et interpréter l'indicateur ATT, on s'appuie sur une hypothèse d'indépendance conditionnelle à des caractéristiques observables des individus. Une forme de randomisation du mode serait maintenant assurée par les covariables X.

La méthode d'appariement sur score de propension repose sur un processus en plusieurs étapes. Pour sa mise en œuvre, on modélise la propension à répondre par internet, et on réalise un appariement sur score de propension pour chaque modalité de chaque variable analysée. Le processus est ensuite validé par deux indicateurs : le support commun et la propriété équilibrante.

8.2.1 Score de propension

Pour construire le modèle de régression et améliorer la qualité de l'ajustement, comme pour la méthode par pondération inversée, un processus itératif permet de réduire au maximum les effets de sélection résiduel et d'assurer une propriété équilibrante respectée pour les variables d'intérêt.

Dans l'enquête multimode, la probabilité de répondre par internet est modélisée. Le principe est d'intégrer dans le modèle de régression des variables qui ne sont pas affectées par un biais de mesure et qui sont explicatives à la fois du fait de répondre par internet et des réponses apportées aux variables d'intérêt de l'enquête.

Modèle échantillon multimode

Issues de la base de sondage :

- **Genre**
- **Plus haut diplôme obtenu (22 modalités)**
- **Contrat de travail en 2017**
- **Statut dans l'emploi en 2017**
- **PCS du père**
- Pays de naissance du père

Collectées en cours d'enquête :

- **Avoir engagé une démarche de réorientation depuis la dernière enquête en 2017**
- **Région d'habitation en 2021**
- PCS en 2020
- Avoir des enfants au 1^{er} mars 2020
- Télétravail avant mars 2020
- **Typologie de trajectoire en 2020**

Les informations intégrées dans le modèle du score de propension pour l'échantillon multimode sont plus nombreuses et différentes de celles du modèle pour l'échantillon embarqué. Moins de variables sont significatives pour les échantillons monomodes. Le biais de sélection y est mieux maîtrisé.

Ce modèle fait ressortir que les femmes ont plus tendances que les hommes à répondre par internet. Les deux modélisations révèlent que les diplômés d'un bac professionnel ou technologique, d'un CAP/BEP industriels, *toutes choses égales par ailleurs*, répondent moins souvent par internet. Pour

l'échantillon multimode, du fait du choix du mode d'autres variables ressortent, par exemple les femmes et les personnes en emploi salarié en 2017 choisissent davantage le mode de collecte internet.

8.2.2 Paramètres du matching

Une fois le modèle stabilisé, une procédure automatisée est lancée afin de réaliser un appariement pour chaque modalité de chaque variable parmi les individus ayant répondu à la question analysée.

Les contraintes d'équilibrage choisies sont déterminantes dans l'évaluation des effets de mesure. Il s'agit de déterminer les paramètres concernant l'appariement : avec ou sans remise, exact et/ou usage d'un caliper, nombre de voisins. L'appariement avec ou sans remise permet de tester la possibilité d'utiliser un contrefactuel une ou plusieurs fois. Le caliper fait varier la distance entre les individus pour éviter d'apparier des individus trop éloignés. Augmenter le nombre de voisins⁵⁴ peut permettre éventuellement de réduire la variance (mais peut occasionner un biais dans l'estimation).

Un matching avec remise est réalisé sur le score de propension (matching non exact) avec l'ajout d'une contrainte de matching exact sur la variable de plus haut diplôme obtenu (principale variable d'intérêt de l'enquête). Elle a été définie selon quatre groupes : non diplômés, diplômés du secondaire, diplômés du supérieur court et du supérieur long⁵⁵. On choisit d'utiliser un caliper de 0,10.

La méthode de matching, implémentée avec le logiciel R, permet, après contrôle des biais de sélection, d'estimer les effets de mesure et fournit une valeur de test pour déterminer la significativité des écarts observés. Dès lors, on s'appuie sur un tableau de synthèse contenant les résultats du matching pour déterminer les modalités soumises à effet de mesure. 17 variables et leurs modalités ressortent significativement impactée par l'effet de mesure.

8.2.3 Evaluation du matching

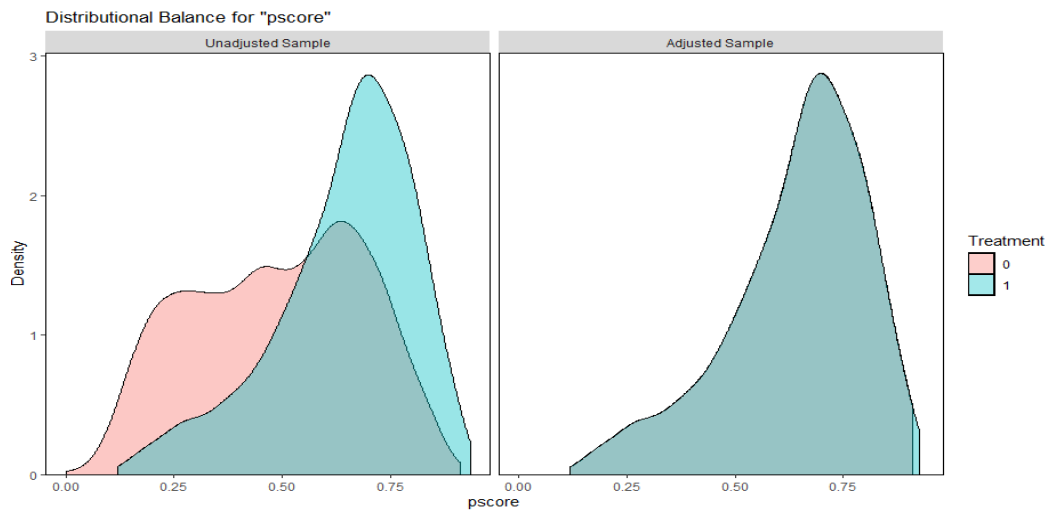
La distribution du score de propension est assez large (ce qui laisse à penser qu'un nombre important d'individus du groupe traité peuvent être apparié avec des unités du groupe non traité dont les caractéristiques initiales sont similaires) et la densité du score par mode est asymétrique, alors qu'avec l'échantillon embarqué la densité était plutôt symétrique avec deux pics de même taille. Le score maximal pour les répondants par téléphone est de 0,91 et le score minimal pour les répondants par internet est de 0,11.

Les différences de densité du score illustrent les spécificités des répondants selon le mode de collecte. Le graphique des répondants téléphone de l'échantillon multimode semble tronqué et plus étalé. Le protocole de l'enquête téléphonique n'a pas pu être mené à son terme. Le nombre de répondants par téléphone est plus faible, il manque ainsi les profils spécifiques répondant plus difficilement. Après appariement, les distributions du score de propension dans les deux modes sont similaires ; la majorité des individus ont trouvé un contrefactuel (seuls 32 individus se trouvent hors de l'intervalle du support commun).

⁵⁴ Lorsqu'il existe un nombre important d'observations, il est parfois possible de pouvoir sélectionner plusieurs individus dont la « proximité » avec l'individu traité est similaire. Le nombre de « voisins » à retenir repose alors sur un compromis classique biais-variance

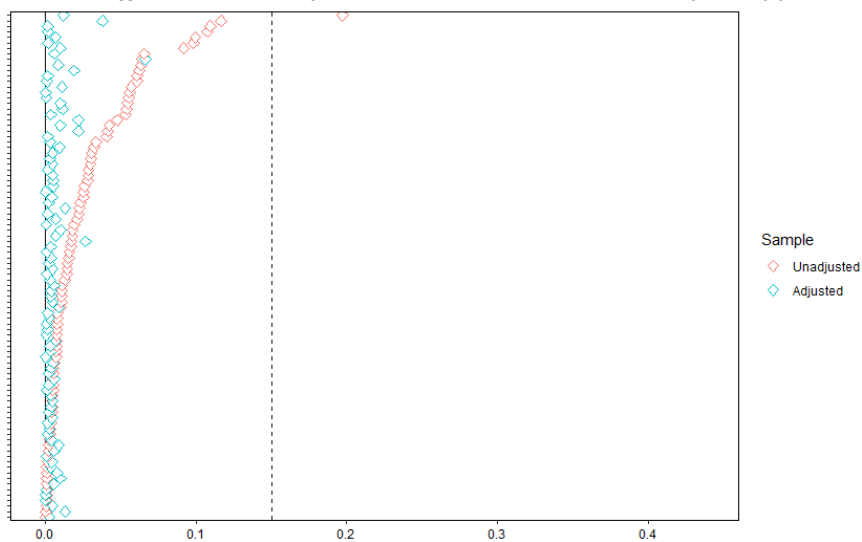
⁵⁵ Bac+5 et plus

Figure 13 : Support commun avant et après appariement



On observe globalement un bon ajustement des covariables du modèle, similaire à ce que l'on observe sur l'échantillon embarqué. La plupart des covariables présentent après appariement de faibles différences standardisées de moyenne.

Figure 14 : Différences de moyennes standardisées avant et après appariement



8.3 Effets de mesure (analyse des deux méthodes appliquées)

8.3.1 Quels effets ? Pour quelles variables ?

Après la phase de repérage des variables avec effet de mesure réalisée à l'aide des deux méthodes testées, un travail de comparaison a été effectué sur les variables repérées comme porteuses d'un effet de mesure. Il en ressort des divergences. Certains effets de sélection résiduels restent présents dans l'échantillon multimode contrairement à l'échantillon embarqué. En dehors de ces effets de sélection résiduels, 10 variables présentent un effet de mesure avec l'échantillon multimode et 6 avec l'échantillon embarqué (exemples en Annexe 4). Les variables détectées comportent au moins une de leurs modalités présentant un effet de mesure. Les six variables de l'échantillon embarqué sont

communes avec celles détectées avec l'échantillon multimode (avec quelques différences sur les modalités). L'hypothèse retenue est que l'échantillon embarqué ne permet pas de détecter l'ensemble des variables soumises à effet de mesure du fait de ses caractéristiques intrinsèques (taille, représentativité) qui ne répondent pas entièrement aux besoins des analyses. On détecte ainsi 4 variables supplémentaires avec l'échantillon multimode. Les variables principales qui ressortent avec un effet de mesure sont les questions sur le rapport au travail, sur l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, sur les difficultés rencontrées, etc. Elles sont majoritairement de nature subjective.

On donne ici quelques exemples pour illustrer les différences dans les résultats obtenus à partir de l'échantillon embarqué et de l'échantillon multimode. La question Q410 (tableau 7) apparaît comme ayant un effet de mesure significatif selon les analyses des deux échantillons. Cependant, quatre des sept modalités ressortent avec un effet de mesure uniquement sur l'échantillon multimode (non significatives dans l'échantillon embarqué, en gris dans le tableau 12). Par ailleurs, l'ampleur des effets n'est pas la même. Le sens des effets, lui, est le même quelle que soit la méthode : sur internet, les répondants sont plus prédisposés à répondre « Oui » à chacune des modalités du QCM.

Tableau 12 : Décomposition et comparaison de l'effet de mode pour la variable Q410 (modalité « oui ») de l'échantillon embarqué et multimode

<i>Votre point de vue sur le travail a-t-il été modifié par la crise sanitaire. Accordez-vous plus d'importance à :</i>	Echantillon embarqué			Echantillon multimode		
	Effet de mesure	Effet de sélection	Effet de mode	Effet de mesure	Effet de sélection	Effet de mode
La sécurité de l'emploi	0,09	-0,03	0,05	0,08	-0,05	0,03
La rémunération	0,09	-0,02	0,07	0,15	-0,08	0,06
L'ambiance	0,04	0,02	0,06	0,09	0,02	0,11
L'utilité du travail	0,02	0,00	0,02	0,09	-0,05	0,04
La reconnaissance au travail	0,04	0,00	0,04	0,11	-0,03	0,08
L'éthique	0,07	0,01	0,09	0,11	-0,05	0,06
L'autonomie dans le travail	0,11	-0,01	0,10	0,07	-0,04	0,03

Note de lecture : l'effet de mesure est de 9 points pour la modalité « la rémunération » et de 4 points pour la modalité « l'ambiance ». Les effets grisés ne sont pas significatifs.

D'autres questions ont des dissemblances du point de vue des modalités concernées par l'effet de mesure. Dans l'échantillon embarqué, à la question sur les motifs de reconversion professionnelle (QCM randomisé avec 8 modalités), l'effet de mesure est de 18 points sur la modalité « Améliorer vos conditions d'emploi ». Dans l'échantillon multimode, cette modalité ne présente aucun effet. En revanche, un effet de mesure est détecté sur la modalité « Donner plus de sens à votre travail ». La comparaison des deux jeux de variables présentant un effet de mesure permet tout de même de rendre compte d'un périmètre commun aux deux échantillons analysés. Ces variables semblent être porteuses du même type d'effet quel que soit l'échantillon analysé.

Certains effets de sélection n'ont pu être totalement corrigés au moyen des variables socio-démographiques disponibles. Ainsi, sept variables présentent des effets de sélection non observable ou résiduel (échantillon principal uniquement). Ce sont les questions sur le télétravail, le nombre d'heures travaillées, sur une activité complémentaire et multi activité ou encore sur la position professionnelle. Certaines questions sont posées différemment aux enquêtés en fonction du mode choisi et se révèlent soumises à effet (effet de l'ergonomie du questionnaire).

Une synthèse des modalités à traiter, selon l'effet de mesure principal, permet de dresser un bilan de ce qui est observé dans l'enquête. On remarque aussi que plusieurs types d'effets de mesure peuvent être combinés au sein de la même question (cas des QCM). Les modes de réponse disponibles (internet ou téléphone) induisent l'absence ou la présence d'un enquêteur. En découlent plusieurs sources possibles d'effet de mesure :

- L'aide apportée par les enquêteurs et ergonomie de l'outil : les reclassements peuvent être proposés par l'enquêteur dans les cas où il détecterait des incohérences dans les réponses apportées par l'enquêté. À l'inverse, l'apport d'exemples par l'enquêteur pourrait aiguiller un enquêté vers certaines modalités de réponse plus souvent que vers d'autres. Plus généralement, les difficultés de compréhension des concepts ou des modalités peuvent aussi être induites par l'ergonomie du questionnaire et sont sources de biais de mesure.
- Le manque d'intérêt, initial, ou accru par la longueur du questionnaire, conduirait l'enquêté à sélectionner prioritairement les premières modalités proposées sans lire les suivantes, de façon à atteindre plus rapidement la complétion du questionnaire (« primacy effect »). Plus globalement, la moindre implication de l'enquêté dans le remplissage de son questionnaire (« satisficing ») peut se traduire par des réponses arrondies, le choix des modalités médianes, ou encore l'abandon du questionnaire.
- La désirabilité sociale est définie comme la tendance qu'ont les individus à vouloir se présenter sous un jour favorable ou à chercher à se conformer à des attentes normatives. Elle pourrait par exemple conduire un enquêté à ne pas avouer avoir renoncé à la recherche d'emploi ou encore à déclarer davantage de démarches de recherche d'emploi face à un enquêteur.

Tableau 13 : Répartition des modalités impactées selon l'effet de mesure principal

TYPE D'EFFET PRINCIPAL	Nombre de variables avec effets de mesure	
	Échantillon embarqué	Échantillon multimode
ERGONOMIE - GUIDANCE		
Affichage des questions à choix multiple (compréhension ou satisficing)	3	3
SATISFICING		
Questions avec échelle de Lickert		1
DÉSIRABILITÉ	3	6
Total	6	10

Questions à choix multiples QCM oui/non par modalité : Ce type de questions est présenté sous forme de tableau, présentant les modalités en ligne et deux colonnes « Oui », « Non » dans lesquelles il est obligatoire de se positionner. Par téléphone, l'enquêteur propose une modalité et attend une réponse « oui » ou « non » avant de passer à la modalité suivante. Par internet, le répondant voit directement le tableau avec l'ensemble des modalités proposées. Ainsi, il peut réaliser une sélection des modalités pour lesquelles il va cocher « Oui ».

La plupart des QCM (6 sur 8) sont concernées par un effet de mesure. Ces questions ont toutes un affichage aléatoire des modalités. Ces questions possèdent plusieurs biais possibles : effet propre aux QCM (différence entre la manière de poser la question entre les deux modes), satisficing ou désirabilité sociale. Trois des six QCM avec effet de mesure comportent un effet propre aux QCM. La première variable avec le plus d'effet de mesure est un QCM sur le rapport au travail. Les individus sur internet

ont plus tendance à répondre « Oui » pour chacune des modalités. Ce cas de figure peut également correspondre à un effet « satisficing ». La modalité avec le plus d'effet est la modalité M2 sur la rémunération : on se trouve alors plutôt dans un cas de désirabilité sociale.

Nous allons aborder votre rapport au travail en général. Votre point de vue sur le travail a-t-il été modifié par la crise sanitaire. Accordez-vous plus d'importance à : QCM – randomisé

- M1 : La sécurité de l'emploi
- M2 : La rémunération
- M3 : L'ambiance au travail
- M4 : L'utilité de votre travail pour la société
- M5 : La reconnaissance de votre travail
- M6 : La dimension éthique/écologique de votre activité
- M7 : L'autonomie dans le travail

Effet désirabilité sociale : Sur internet, les répondants ont plus tendance à dire que leur projet est en cours ou suspendu, et moins tendance à dire que le projet est abouti. Cet exemple présente également un effet d'échelle.

Aujourd'hui, diriez-vous que ce projet est :

- 1= Abouti
- 2= En cours
- 3= Suspendu
- 4= Abandonné → pas d'effet sur cette modalité

À la fin de l'interview, il est demandé à l'enquêté s'il accepte d'être recontacté par un chercheur pour un entretien qualitatif. Les répondants sur le mode internet répondent 14 points de moins « Oui » que les répondants téléphone à profil égal.

Satisficing - Effet question à échelle de Lickert : Les questions avec échelle de Lickert permettent de mesurer la perception d'un individu sur un sujet donné. L'échelle se décline en nombre pair ou avec une modalité médiane. Les réponses sur internet se portent plus souvent sur les modalités intermédiaires (exemple : « Plutôt oui » ou « Plutôt non »). Par téléphone, les réponses sont plus tranchées. On peut apparenter ce type de comportement à du satisficing, au sens où le répondant internet fournit ici moins d'effort pour répondre à la question. Le fait de visualiser l'échelle à l'écran peut le tenter de donner une réponse « moyenne », ce qui lui demande moins de temps de réflexion.

Deux questions sont à échelle dans le questionnaire, une d'elle ressort avec effet. Deux modalités de la question sur l'opinion sur le télétravail ressortent avec effet de mesure : en CAWI, la modalité « Oui, en partie » est plus citée et la modalité « Non, pas du tout » est moins citée.

Votre expérience de télétravail vous convenait-elle ?

- 1= Oui, totalement
- 2= Oui, en partie – Plus citée en CAWI
- 3= Non, mais vous vous en accommodez
- 4= Non, pas du tout – Moins citée en CAWI

8.3.2 Solutions proposées

Tableau 14 : Solutions envisagées vis à vis de la présence d'effet de mesure

Solution proposée	Nombre de variables
Regroupement modalités	2
Modèle / imputation	5
Aucune action	3
Total	10

Ces effets de mesure vont influencer sur les analyses et l'interprétation des résultats. Après consultation des chargés d'études du Céreq travaillant sur l'enquête, des solutions sont discutées pour prendre en compte et limiter la présence de ces effets dans les exploitations. À ce stade des analyses, plusieurs pistes sont envisagées sans que les choix ne soient encore complètement arrêtés.

Pour les questions avec échelle, certaines des modalités proches pourraient être regroupées.

Pour certaines variables, aucune correction ne sera proposée : il s'agit des questions dont les écarts sont jugés peu importants (inférieur à 5 points), de la question sur l'entretien avec un chercheur (variable utilisée lors de la phase de production) ou des questions sur l'optimisme.

Pour les cinq variables restantes, en grande partie des variables avec QCM, utilisées régulièrement par les chargés d'études, les solutions envisagées sont :

- Introduire le mode dans les modélisations et/ou tester des effets croisés,
- Évoquer plutôt des tendances,
- Commenter des sous-population où il y a moins d'effet de mesure,
- Imputer des variables (nécessite de choisir un mode de référence).

8.4 Conclusion

Peu de variables avec effet de mesure sont détectées dans l'enquête Génération, « Covid et après ? ». Une partie des questions ayant un effet de mesure significatif sont les questions subjectives à choix multiples, du fait d'une passation différenciée sur les deux modes même si l'affichage à l'écran est identique. De plus, certaines de ces questions sont longues et complexes, le nombre de modalités énumérées par l'enquêteur et leur ordre fait perdre de vue l'objet de la question et peut prêter à confusion. Un travail sur ces questions et leur formulation est à préconiser dans les enquêtes suivantes afin d'en diminuer les effets (présenter les modalités une à une sur internet pour être plus proche du mode téléphone ?).

L'analyse de l'échantillon embarqué (champ incomplet de la population cible) a permis de détecter un nombre plus faible de variables soumises à effet de mesure que l'échantillon multimode. Cependant, il a permis de mieux maîtriser l'effet de sélection car il n'est apparu aucun biais de sélection résiduel après repondération contrairement à la méthode d'appariement sur score de propension. L'échantillon embarqué, pour réaliser des analyses plus précises, devrait être de taille plus importante afin de diminuer les intervalles de confiance et couvrir l'ensemble de la population.

Annexe 2 : Création d'une typologie de parcours professionnels entre la sortie de formation initiale en 2010 et mars 2020

L'enquête Génération permet un suivi longitudinal des situations professionnelles d'une cohorte de jeunes ayant quitté le système éducatif une année donnée, quel que soit leur niveau de formation. L'analyse des parcours est ici réalisée à partir de l'enquête 2017 et de la nouvelle enquête 2021 auprès de la « Génération 2010 ».

La trajectoire professionnelle d'un individu durant ces dix premières années de vie active peut fournir des éléments explicatifs ou contextuels susceptibles d'éclairer les évolutions professionnelles envisagées et mises en œuvre depuis 2018 (pour certaines abouties au moment de l'interrogation au printemps 2021). Elle permet également d'observer les effets de la conjoncture sur les parcours. Dans le cas de cette cohorte, il s'agit de pointer les possibles évolutions des trajectoires dans la période qui s'étale d'automne 2017 à mars 2020 - début de la crise sanitaire en France - afin d'en analyser les effets. C'est pourquoi, une prolongation de la typologie de trajectoires construite en 2017 (datant de la fin de la formation initiale en 2010 jusque 2017) est proposée.

Pour cela, la typologie de trajectoires professionnelles disponible dans le cadre de l'enquête Génération 2010 menée en 2017 est utilisée. Construite à partir d'un calendrier mensuel d'activité (avec 5 états possibles : emploi, recherche d'emploi, formation, reprise d'études et inactivité), elle permet de synthétiser les parcours durant les sept premières années sur le marché du travail.

Une typologie de parcours composée de 7 trajectoires-types a été établie :

Tableau 1 : Typologie de trajectoires de 2010 à 2017

Typologie 2010 à 2017	Effectif non pondéré	Pourcentage non pondéré	Pourcentage pondéré
1. Stabilisation rapide en EDI	2 878	59	45
2. EDD durable	1 169	24	23
3. Chômage persistant ou récurrent	308	6	13
4. Accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprises d'études	164	4	6
5. Inactivité durable	94	2	5
6. Reprise d'études durable	113	2	3
7. Reprise d'études en milieu de parcours	161	3	5
Ensemble	4 887	100	100

Compte tenu de sa durée, la nouvelle enquête 2021 n'a pas permis de prolonger le calendrier mensuel d'activité constitué sur les trois premières vagues de l'enquête jusqu'en 2017. Toutefois, pour approcher l'évolution des situations professionnelles, l'enquête « Génération – Covid et après ? » fournit la situation de l'individu au 1^{er} mars 2020 (emploi, chômage, formation-reprise d'études, autre), le nombre de mois passés au chômage entre l'enquête 2017 et mars 2020 et identifie l'existence, sur cette période, d'au moins un épisode d'inactivité ou de formation-reprise d'études de plus de trois mois.

Ainsi, pour poursuivre la typologie de l'enquête 2017, une première étape a consisté à combiner ces trois informations pour déterminer un ou plusieurs états majoritaires dans la période d'observation. Le principe étant de raisonner par tâtonnement et déduction en fonction des déclarations, notamment en cherchant à évaluer la durée effective passée en emploi entre le dernier mois d'interrogation en 2017 et mars 2020.

Quatre catégories ont ainsi été constituées pour décrire les parcours entre 2017 et 2020 :

1. « Emploi total » : catégorie d'individus en emploi sur toute la période.
2. « Emploi majoritaire » : catégorie d'individus majoritairement en emploi sur la période mais avec quelques mois hors de l'emploi.
3. « Chômage majoritaire » : catégorie d'individus ayant été au chômage la majorité du temps.
4. « Reprise d'études ou inactivité majoritaire » : catégorie d'individus ayant eu une période d'inactivité ou de reprise d'études (de plus de trois mois) en cours à la date de l'enquête. Ces derniers ont déclaré un nombre de mois au chômage inférieur à 1 an (consécutif ou non) sur la période.

Le tableau 2 synthétise les différentes combinaisons faites à partir des données de parcours disponibles dans l'enquête 2021.

Tableau 2 : Caractérisation des parcours de 2017 à 2020

Catégorie de parcours entre l'interrogation de 2017 et le 1 ^{er} mars 2020	Situation au 1 ^{er} mars 2020 (Q010 et Q020)	Entre l'enquête en 2017 et le 1 ^{er} mars 2020	
		Chômage cumulé consécutif ou non (Q041)	Présence de plus de 3 mois d'inactivité ou de reprise d'études (Q051)
Emploi total	Emploi	Non	Non
Emploi majoritaire	Emploi	Non ou Entre 1 et 12 mois	Oui
	Emploi ou chômage ou Inactivité ou reprise d'études	Entre 1 et 12 mois	Non
	Inactivité ou reprise d'études	Non	Non
Chômage majoritaire	Toutes	13 mois ou plus	Oui ou Non
	Chômage	Entre 1 et 12 mois	Oui
Reprise d'études ou inactivité majoritaire	Inactivité ou reprise d'études	Non ou Entre 1 et 12 mois	Oui

La seconde étape invite à croiser ces catégories avec la typologie de 2017 (typotraj_17) et à observer les évolutions des parcours professionnels. Sans dénaturer la nature des trajectoires-types initiales, il a ainsi été possible d'actualiser les 7 trajectoires initiales dans une nouvelle partition de 6 parcours couvrant environ 9 ans et demi sur le marché de l'emploi.

Le tableau 3 décrit les liaisons réalisées entre les informations de parcours de 2017 et celles collectées en 2021 permettant l'émergence de la nouvelle typologie.

Tableau 3 : Construction de la typologie 2010 à 2020

Typologie 2010-2017	Catégorie de parcours 2017-2020	Nouvelle typologie 2010-2020
1. Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée (EDI)	Emploi total ou majoritaire	1. Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée (EDI)
2. Emploi à durée déterminée (EDD) durable 4. Accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprises d'études	Emploi total ou majoritaire	2. Emploi à durée déterminée (EDD) durable ou accès différé à l'emploi stable
1. Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée (EDI) 2. Emploi à durée déterminée (EDD) durable 4. Accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprises d'études	Chômage majoritaire Reprise d'études ou inactivité majoritaire	3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)
3. Chômage persistant ou récurrent	Emploi total ou majoritaire	4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage
5. Inactivité durable 6. Reprise d'études durable 7. Reprise d'études en milieu de parcours	Emploi total ou majoritaire	5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou d'inactivité
3. Chômage persistant ou récurrent 5. Inactivité durable 6. Reprise d'études durable 7. Reprise d'études en milieu de parcours	Chômage majoritaire Reprise d'études ou inactivité majoritaire	6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent

Les 6 trajectoires obtenues peuvent donc être définies comme suit :

- Trajectoire 1 : Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée (EDI)

Individus ayant accédé rapidement dans leur cheminement professionnel à l'emploi stable et déclaré être dans le même emploi jusqu'en mars 2020 (ont été la majorité du temps en emploi). Cette classe représente la trajectoire d'emploi la plus favorable.

- Trajectoire 2 : Emploi à durée déterminée (EDD) durable ou accès différé à l'emploi stable

Individus ayant accédé plus tardivement à l'emploi stable que ceux de la trajectoire 1. Leurs débuts sur le marché du travail ont été marqués par de l'inactivité, une reprise d'études ou par l'enchaînement d'emplois à durée déterminée. Entre 2017 et mars 2020, ils passent la majorité du temps en emploi. Cette classe rassemble des fins de trajectoire positives au regard de l'emploi. 71% sont en EDI au 1^{er} mars 2020.

- Trajectoire 3 : Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)

Individus dont le parcours sur le marché du travail avant 2017 était marqué par l'emploi (72 à 95% en emploi en 2017 dans les trois classes de parcours dont ils sont issus). Entre 2017 et 2020, ils se déclarent moins souvent en emploi. Au 1^{er} mars 2020, seulement un quart d'entre eux travaillent.

- Trajectoire 4 : Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage

Individus majoritairement en emploi depuis 2017. Leur parcours initial a été plus chaotique, marqué par du chômage durable ou récurrent lors de leurs sept premières années de vie active. Au 1^{er} mars

2020, 71% sont en emploi dont la moitié en emploi à durée indéterminée.

- Trajectoire 5 : Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou d'inactivité

Individus majoritairement en emploi depuis 2017 avec un parcours ponctué de longues périodes de reprises d'études ou d'inactivité lors de leurs sept premières années de vie active. Au 1^{er} mars 2020, 83% sont en emploi dont 68% en emploi à durée indéterminée.

- Trajectoire 6 : Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistante ou récurrente

Individus dont le parcours est le plus éloigné de l'emploi puisque sur la totalité de leur parcours, entre la fin de leur formation initiale et le 1^{er} mars 2020, ils ont alterné périodes de chômage, d'inactivité ou de reprise d'études. Au 1^{er} mars 2020, seuls 21% des individus de cette classe sont en emploi.

Comme le montre le tableau 4, les trajectoires de type 1 et 4, représentent les plus gros contingents avec plus de sept personnes concernées sur dix.

Tableau 4 : Typologie de trajectoires de 2010 à 2020

Typologie 2010 à 2020	Effectif non pondéré	Pourcentage non pondéré	Pourcentage pondéré
1. Stabilisation rapide en EDI	2 795	57	44
2. EDD durable ou accès différé à l'emploi stable	1 227	25	25,5
3. Sortie d'emploi vers inactivité, reprise d'études/formation ou chômage (en fin de parcours)	189	4	5
4. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de chômage	240	5	10,5
5. Accès à l'emploi très tardif après des périodes longues de reprises d'études ou d'inactivité	317	6,5	10
6. Chômage, inactivité ou reprise d'études/formation persistant ou récurrent	119	2,5	5
Ensemble	4 887	100	100

Pour mémoire, construction des trajectoires-types de la Génération 2010 sur les 7 premières années de vie active

Les données utilisées pour la constitution de la typologie sont celles de l'enquête « Génération 2010 » menée en 2017. Cette cohorte, représentative au niveau national (métropole et DOM), est constituée de jeunes issus de tous les niveaux de diplômes et spécialités confondus répondants à la dernière vague de l'enquête (8 882 jeunes interrogés). Son objectif est d'analyser les parcours de transition de l'école à l'emploi de ces jeunes en fonction de leurs parcours scolaire et professionnel.

Cette enquête longitudinale, rétrospective, est construite autour d'un calendrier d'activité qui permet d'observer mois par mois la situation professionnelle principale des individus entre la fin de leur formation initiale et leur interrogation à l'automne 2017 : emploi, recherche d'emploi, formation, reprise d'études, autre situation. Chacun des emplois occupés est décrit précisément (contrat, temps de travail, secteur d'activité, etc.).

Pour construire la typologie, une analyse des correspondances multiples (ACM) est réalisée sur les données du calendrier d'activité composé de 98 mois au maximum (de novembre 2009 à décembre

2017). Cette fenêtre varie selon la date de fin d'études et le mois d'interrogation en 2017. Afin d'analyser les parcours sur une période identique à tous, une sélection est faite sur les 82 premiers mois.

L'objectif de l'ACM, comme prérequis pour la construction de la typologie, est d'obtenir une information synthétique (coordonnées des individus sur les axes) pour réaliser l'étape de classification à partir des coordonnées factorielles alors quantitatives. Différents états professionnels sont définis : décomposition de l'emploi (EDI, EDD), recherche d'emploi, formation-reprises d'études et inactivité. Une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée à partir des 32 premiers facteurs qui représentent 85% de l'inertie du nuage de points. Ainsi, 7 classes ont été identifiées et témoignent de l'hétérogénéité des parcours des jeunes au moment de l'insertion sur le marché du travail (Figure 1).

- Classe 1 : Stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée (EDI).

L'accès à l'emploi stable dans cette classe est rapide puisque 83% de ces jeunes sont en emploi à durée indéterminée (EDI) après trois années de vie active et 91% sont concernés après sept années passées sur le marché du travail.

- Classe 2 : Emploi à durée déterminée (EDD) durable

Près d'un jeune sur quatre décroche un emploi à durée limitée (quelques soit la nature du contrat) dans l'année qui suit la sortie de formation initiale. Leur parcours professionnel est caractérisé par des contrats précaires successifs qui peuvent être entrecoupés de très courtes périodes de recherche d'emploi. Pour la moitié d'entre eux, ils accèdent à l'emploi stable après 7 années de vie active.

- Classe 3 : Chômage persistant ou récurrent

Les jeunes qui composent cette trajectoire ont un parcours professionnel dominé par le chômage. Plus souvent en recherche d'emploi qu'en emploi, ils parviennent toutefois à occuper des emplois courts. Seulement la moitié d'entre eux sont en emploi au bout de sept années de vie active.

- Classe 4 : Accès à l'emploi après une courte période d'inactivité ou de reprises d'études

Avec un début de parcours marqué par l'inactivité ou la reprise d'études, l'accès à l'emploi est plus tardif et un tiers d'entre eux sont toujours dans une situation de non-emploi en 2017.

- Classe 5 : Inactivité durable

Des parcours qui s'inscrivent durablement dans l'inactivité et qui représente en moyenne plus de la moitié du temps de leurs sept premières années de vie active.

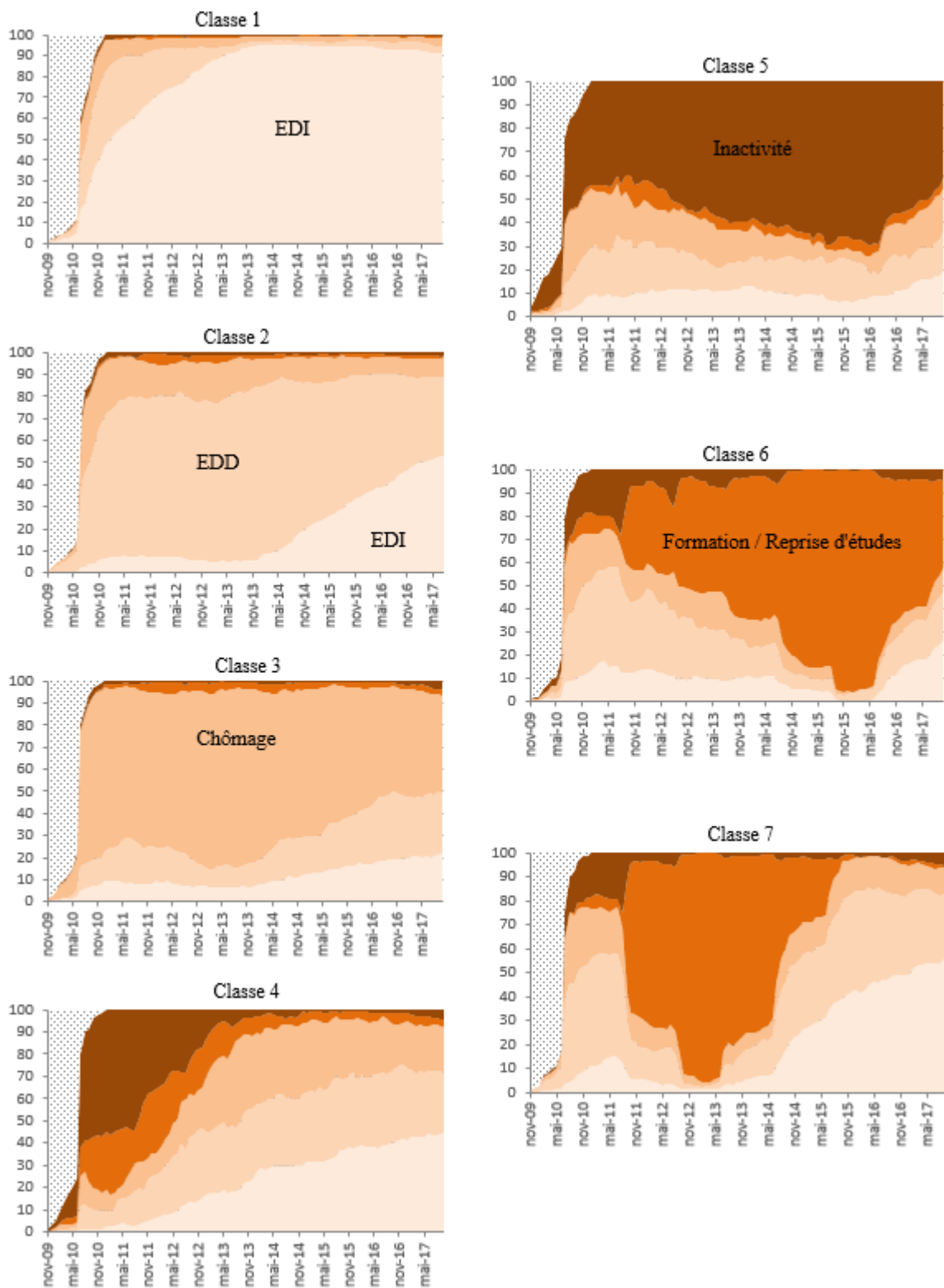
- Classe 6 : Reprise d'études durable

Parmi les jeunes qui avaient mis fin à leurs études en 2010, plus de 3% ont repris des études post-initiales plutôt longues lors des premières années qui suivent la formation initiale. Ces jeunes ont passé en moyenne trois de leurs sept premières années de vie active en reprises d'études.

- Classe 7 : Reprise d'études en milieu de parcours

Pour 5% des jeunes de cette cohorte, ils ont engagé un processus de reprise d'études en milieu de parcours afin de se donner une chance d'accéder à un emploi stable. La moitié d'entre eux y est parvenue au terme des sept premières années de vie active.

Figure 1 : Chronogrammes des trajectoires-types de 2010 à 2017



Source : Céreq, enquête Génération 2010, interrogation à 7 ans.
 Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2010, France métropolitaine.

Annexe 3 : Questionnaire « Génération – Covid et après ? »

Etape 1 : Etat des lieux au 1er mars 2020 (avant la crise sanitaire)

Q010

ASK ALL

Nous allons d'abord évoquer votre situation avant la crise sanitaire en France en mars 2020.
Au 1^{er} mars 2020, juste avant le premier confinement, étiez-vous en emploi ? (y compris au chômage partiel, en arrêt de travail...)

- Oui 1
Non 2
Vous résidiez à l'étranger 3 => STOP SURVEY

Q020

ASK IF Q010=2

Au 1^{er} mars 2020, étiez-vous ?

- En recherche d'emploi 1
En formation/reprise d'études 2
Ou dans une autre situation 3

Q021

ASK IF Q010=1

Dans cet emploi, avant le 1^{ER} mars, faisiez-vous du télétravail ?

- Oui 1
Non 2

Infobulle :

ou travail à votre domicile

Q022

ASK IF Q021=2

Le télétravail avait-il été mis en place dans votre entreprise avant la crise sanitaire ?

- Oui 1
Non 2

Q023

ASK ALL

Au 1er mars 2020, viviez-vous en couple ?

- Oui 1
Non 2

Q024

ASK IF ENF17=0

Aviez-vous un ou plusieurs enfants ?

- Oui 1
Non 2

Q029

ASK IF STAT17 NE "NON EMPLOI" AND ENTR17=""

Lors de la dernière interrogation en <MINT17> 2017, vous étiez en emploi. Quelle était le nom de votre entreprise ?

Saisie en clair

Q030 (NB : on estime que 65% à 75% vont répondre « oui » - même emploi)

ASK IF Q010=1 AND SITU17=EMPLOI

<ON STAT17=SALARIE> Lors de la dernière interrogation en 2017, vous nous aviez déclaré travailler dans l'entreprise <ENTR17><Q029>. Au 1er mars 2020, étiez-vous toujours employé dans cette entreprise ?

<ON STAT17=NON SALARIE> Au 1er mars 2020, étiez-vous toujours à votre compte : <ENTR17><Q029> ?

- Oui 1
- Non 2

Q040 (Période 2017-2020 pour ceux qui ne sont pas dans le même emploi)

ASK IF Q030=2 OR Q020=1,2,3 OR SITU17=NON EMPLOI

Aviez-vous été au chômage entre <MINT17> 2017 et février 2020 ?

- Oui 1
- Non 2

Q041

ASK IF Q040=1

Pendant combien de mois ?

Saisie en clair

Q050 (Période 2017-2020 pour ceux qui ne sont pas dans le même emploi)

ASK IF Q030=2 OR Q020=1,2,3

Entre <MINT17> 2017 et février 2020, aviez-vous été dans une autre situation que du chômage ou de l'emploi ?

- Oui 1
- Non 2

Infobulle :

Exemples : formation, stage, congé sabbatique, arrêt de longue maladie, inactivité pour raisons de santé ou de parentalité, inactif pour une autre raison.

Attention les congés maladie/maternité/paternité sont considéré comme de l'emploi.

Q051

ASK IF Q050=1

L'aviez-vous été plus de 3 mois ?

- Oui 1
- Non 2

Q060

ASK IF Q030=1 AND STAT17=SALARIE AND CONT17 NE FONCTIONNAIRE

<ON CONT17=AUTRE> **Aviez-vous toujours un contrat <CONT17> comme contrat de travail ?**<ON CONT17=INTERIM, INTERMITTENT, ASC, AF, STAGE, VACATAIRE> **Étiez-vous toujours <CONT17> ?**

Oui 1

Non 2

Q070

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

Au 1^{er} mars 2020, étiez-vous principalement :

À votre compte..... 1

Salarié de la fonction publique..... 2

Salarié d'un autre employeur 3

Non rémunéré, mais travailliez avec un membre de votre famille..... 4

Spécification (multimode) :

Déclarer l'activité qui vous occupe le plus de temps dans la semaine. Si vous êtes à mi-temps, alors décrire celle qui vous procure la rémunération la plus élevée.

Infobulles :

M1 : Y compris gérant de société ou chef d'entreprise salarié

M2 : Fonctionnaire ou salarié dans la fonction publique d'État, territoriale, hospitalière

M3 : Entreprise, association, de particulier, etc.

Q080

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

Quel est le nom de l'entreprise dans laquelle vous travailliez au 1^{er} mars 2020 ?

Saisie en clair

Spécification (multimode) :

Si vous êtes intérimaire, déclarer l'entreprise utilisatrice et non l'agence d'intérim.

Q081

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

Dans quelle commune est située l'entreprise <Q080> ?

Menu code postal + commune

Q082

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

<ON Q070=2,3,4> **Que faisait principalement l'établissement employeur <Q080> ?**<ON Q070=1> **Quelle était l'activité de votre entreprise ?**

Saisie en clair

Spécification (multimode) :

Renseigner avec précision :

« Réparation automobile », « Fabrication de pneumatiques », « Gros œuvre de bâtiment », « Vente de vêtements au détail », « Services en informatique », « Pour un particulier », etc.

Q090

ASK IF Q070=1 OR (STAT17=NON SALARIE AND Q030=1)

En vous comptant, combien de personnes travaillaient dans votre entreprise ?

- Une seule personne, vous travaillez seul 1
Entre 2 et 10 personnes 2
Entre 11 et 49 personnes 3
50 personnes et plus 4

Q100

ASK IF Q070=2,3 OU Q060=2

Etiez-vous :

- Fonctionnaire 1
En CDI 2
Ni l'un ni l'autre 3

Q110

ASK IF Q100=3

Etiez-vous :

- Intérimaire 1
En contrat d'usage intermittent du spectacle 2
En contrat d'apprentissage ou de professionnalisation 3
En contrat saisonnier 4
En contrat aidé (emploi d'avenir, CUI, PEC) 5
En CDD classique 6

Infobulles :

M3 : Y compris stagiaire

M5 : Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE ou CUI-CIE),
Parcours emploi compétences (PEC), Service civique, etc.

M6 : Y compris vacataire.

Q120

ASK IF Q070=1 OR (STAT17=NON SALARIE AND Q030=1)

Etiez-vous auto-entrepreneur ou micro-entrepreneur ?

- Oui 1
Non 2

Q130A

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE
DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

<ON Q070=2,3,4> **Quelle était votre profession dans l'entreprise <Q080> au 1^{er} mars 2020 ?**

<ON Q070=1> **Quelle était votre profession en mars 2020 ?**

<ON SEXE=1> Menu professions au masculin

Spécification (multimode) : Rechercher « Autre » si profession non trouvée

Q130B

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

<ON Q070=2,3,4> **Quelle était votre profession dans l'entreprise <Q080> au 1^{er} mars 2020 ?**

<ON Q070=1> **Quelle était votre profession en mars 2020 ?**

<ON SEXE=2> Menu professions au féminin

Spécification (multimode) : Rechercher « Autre » si profession non trouvée

Q130MC

ASK IF Q130A=AUTRE PROFESSION OR Q130B=AUTRE PROFESSION

Veuillez saisir le libellé de profession le plus précis et complet possible :

Saisie en clair

Spécification (multimode) : Renseigner votre métier avec précision : « Caissière » (et non « employée »), « Fleuriste » (et non « Commerçant »), « Professeur des écoles », etc.

Q140A

ASK IF Q100=1

Dans cet emploi, étiez-vous classé :

Manœuvre, ouvrier spécialisé.....	01
Ouvrier qualifié, technicien d'atelier.....	02
Technicien	05
Agent de catégorie C	07
Agent de catégorie B	08
Agent de catégorie A	09
Autre.....	10

Infobulles :

M1 : Exemples : Eboueur, poseur de voies, ouvrier des parcs et ateliers, balayeur, etc.

M2 : Exemples : Conducteur d'engins de travaux publics, chef d'équipe du gros œuvre et des travaux publics, etc.

M5 : Exemples : Assistant technique TPE, Technicien du bâtiment, Technicien de recherche, etc.

M7 : Exemples : Aide-soignant, chargé de restauration collective, surveillant pénitentiaire, chargé d'accueil, gardien de la paix, etc.

M8 : Exemples : Infirmière, éducateur spécialisé, contrôleur des impôts, greffier, etc.

M9 : Exemples : Professeurs, Enseignant, inspecteur des impôts, ingénieur d'études, etc.

Q140B

ASK IF Q100=2,3

Dans cet emploi, étiez-vous classé :

Manœuvre, ouvrier spécialisé.....	01
Ouvrier qualifié, technicien d'atelier.....	02
Employé de bureau, de commerce, de services.....	03
Agent de maîtrise (y compris administrative ou commerciale)	04
Technicien	05
Ingénieur, cadre d'entreprise.....	06
Autre.....	10

Infobulles :

M1 : Exemples : Préparateur des commandes, déménageur, ouvrier de production non qualifié, agent de tri, etc.

M2 : Exemples : Soudeur, boulanger, garagiste mécanicien, cariste, maçon, etc.

M3 : Exemples : Secrétaire, vendeur, employé de restauration, aide à domicile, caissier, etc.

M4 : Exemples : Agent de maîtrise d'entretien, Agent de maîtrise de production, etc.

M5 : Exemples : Technicien de travaux, géomètre, dessinateur en bâtiment, etc.

M6 : Exemples : Professions libérales, Juriste, architecte, chef de magasin, chef comptable, responsable marketing, expert-comptable, professions intellectuelles et artistiques, etc.

Q150

ASK IF Q010=1 AND (Q030=2 OR SITU17=NON EMPLOI) (EN EMPLOI EN MARS 2020 MAIS ENTREPRISE DIFFERENTE DE CELLE DE 2017)

<ON Q070=2,3> **A quelle date avez-vous été embauché dans l'entreprise <Q080> ?**

<ON Q070=1> **A quelle date avez-vous démarré cette activité ?**

Menu Mois + Année

Q160

ASK IF Q010=1 AND ((STAT17=SALARIE AND Q030=1) OR (Q070=2,3))

Au 1^{er} mars 2020, dans l'entreprise <Q080><ENTR17><Q029>, travailliez-vous à temps plein ?

Oui 1

Non 2

Q170

ASK IF Q010=1 AND ((STAT17=NON SALARIE AND Q030=1) OR (Q070=1))

Avant le confinement en mars 2020, combien d'heures travailliez-vous par semaine ?

Moins de 20 heures 1

De 20 à 35 2

De 36 à 45 3

Plus de 45 heures 4

Q180

ASK IF Q010=1 (EN EMPLOI EN MARS 2020)

<ON Q070=2,3,4 OR (Q030=1 AND STAT17=SALARIE)> **En plus de l'emploi que vous venez de décrire, aviez-vous une activité à votre compte ?**

<ON Q070=1 OR (Q030=1 AND STAT17=NON SALARIE)> **En plus de l'emploi que vous venez de décrire, aviez-vous une activité salariée ?**

Oui 1

Non 2

Q181

ASK IF Q180A=1

Etiez-vous auto-entrepreneur ou micro-entrepreneur ?

Oui 1

Non 2

Etape 2 : Description de la période de mars 2020 à aujourd'hui

Q190

ASK IF Q010=2 (CHOMAGE/REPRISE D'ETUDES/INACTIVITE EN MARS 2020)

Nous allons maintenant parler de votre situation professionnelle pendant la crise sanitaire entre mars 2020 et aujourd'hui.

Depuis mars 2020, avez-vous travaillé ?

- Oui 1
Non 2

Q200

ASK IF Q020=2,3 AND Q190=2

Etiez-vous toutefois à la recherche d'un emploi ?

- Oui 1
Non 2

Q210

ASK IF Q010=1 (EN EMPLOI EN MARS 2020)

Nous allons maintenant parler de votre situation professionnelle pendant la crise sanitaire entre le 1^{er} mars 2020 et aujourd'hui.

Actuellement, travaillez-vous toujours dans l'entreprise <Q080><ENTR17><Q029> ?

- Oui 1
Non 2

Q220A

ASK IF Q210=2 AND (Q100=1 OR (CONT17=FONCTIONNAIRE AND Q030=1))

Dans quelle condition avez-vous quitté cet emploi ?

- Mutation dans un autre établissement 1
Démission 2
Mise en disponibilité 3
Détachement 4
Fin de la période de stage ou de formation 5
Autre 6

Infobulle : M2 : Y compris rupture conventionnelle.

Q220B

ASK IF Q210=2 AND (Q100=2,3 OR (CONT17≠FONCTIONNAIRE/INDEPENDENT/AIDE FAMILIAUX AND Q030=1))

Dans quelle condition avez-vous quitté cet emploi ?

- Démission 1
Licenciement 2
Rupture conventionnelle avec l'employeur 3
Fin de contrat 4
Fin de période d'essai 5
Autre 6

Infobulle : M3 : Dispositif qui permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail.

Q230

ASK IF Q210=2

Ce départ était-il lié à la crise sanitaire ?

- Oui 1
 Non 2

Q240

ASK IF Q210=2 OR Q190=1

Et aujourd'hui, êtes-vous en emploi ?

- Oui 1
 Non 2

Q250

ASK IF Q210=2 OR Q190=1 (INDIVIDUS QUI NE SONT PAS DANS LE MEME EMPLOI QU EN 2020)

Depuis le 1^{er} mars 2020, combien de mois avez-vous travaillé ?

- Moins de 3 mois 1
 Entre 3 et 6 2
 Entre 7 et 11 3
 12 mois et plus 4

Q260 - QCM

ASK IF Q010=1 OR Q190=1 (TOUS CEUX QUI ONT EU UN EMPLOI ENTRE MARS 2020 ET L'ENQUETE)

Depuis mars 2020, avez-vous connu les situations suivantes ?

- M1 : Chômage partiel Oui=1/Non=0
 M2 : Télétravail imposé par le contexte sanitaire..... Oui=1/Non=0
 M3 : Congés ou RTT imposés Oui=1/Non=0
 M4 : Arrêt maladie Oui=1/Non=0
 M5 : Interruption de l'activité Oui=1/Non=0

Q270

ASK IF Q260M1=1

Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre de mois passés en chômage partiel ?

Saisie en clair

Q280

ASK IF Q260M2=1

Votre expérience de télétravail vous convenait-elle ?

- Oui, totalement 1
 Oui, en partie..... 2
 Non, mais vous vous en accommodez 3
 Non, pas du tout..... 4

Q290

ASK ALL

Depuis mars 2020, avez-vous suivi une formation d'au moins deux semaines ?

- Oui 1
 Non 2

Q310

ASK IF Q210=1 AND Q260M1=0 (POUR CEUX DANS LE MEME EMPLOI QUE MARS 2020)

Depuis le début de la crise sanitaire, diriez-vous que vous avez travaillé :

- Plus qu'avant 1
 Autant qu'avant..... 2
 Moins qu'avant 3

Q320 - QCM

ASK ALL

Depuis mars 2020, la crise sanitaire a-t-elle été à l'origine :

- M1 : D'un report ou annulation d'une promesse d'embauche Oui=1/Non=0
 M2 : De l'abandon d'un projet de création d'entreprise Oui=1/Non=0
 <ON Q190=1 OR Q210=2 > M3 : D'une opportunité d'emploi que vous avez saisie Oui=1/Non=0
 M4 : D'un projet de création d'une activité à son compte Oui=1/Non=0

Etape 3 : Vos perspectives professionnelles**Q330**

ASK ALL

Nous allons aborder des questions sur vos perspectives professionnelles.**Depuis 2018, avez-vous envisagé ou réalisé un projet de réorientation professionnelle ?**

- Oui 1
 Non 2

Infobulle : « Réorientation ou Reconversion » : changement de métier, de secteur d'activité (industrie, santé, etc.) ou de statut (indépendant/salarié)

Q331

ASK IF Q330=1

Avez-vous engagé des démarches en lien avec ce projet ?

- Oui 1
 Non 2

Infobulle : S'informer, se faire accompagner, se former, se documenter sur les aides éventuelles, etc.

Q340

ASK IF Q331=1

Aviez-vous ce projet avant la crise sanitaire de mars 2020 ?

- Oui 1
 Non 2

Q350

ASK IF Q331=1

Aujourd'hui, diriez-vous que ce projet est :

- Abouti 1
 En cours 2
 Suspendu 3
 Abandonné 4

Q351

ASK IF Q340=1 AND Q350=1

A-t-il abouti avant la crise sanitaire ?

Oui 1
 Non 2

Q352

ASK IF Q350=3,4

Est-ce la crise sanitaire qui a stoppé votre projet ?

Oui 1
 Non 2

Q353

ASK IF Q340=1 AND (Q350=2 OR Q351=2 OR Q352=2)

Diriez-vous que la crise sanitaire a modifié votre projet ?

Oui... 1
 Non 2

Q354

ASK IF Q340=1 AND (Q350=2 OR Q351=2)

Diriez-vous que la crise sanitaire a accéléré sa mise en œuvre ?

Oui... 1
 Non 2

Q355

ASK IF Q340=2

Estimez-vous que la crise sanitaire est à l'origine de votre projet ?

Oui... 1
 Non 2

Q356

ASK IF Q343=1

Diriez-vous que ce projet est envisagé plutôt :

Par choix..... 1
 Ou par obligation..... 2

Q360 - QCM – random (identification des facteurs du changement)

ASK IF Q330=1

En quoi consiste ce projet ?

M1 : Changer de métier Oui=1/Non=0
 M2 : Changer de secteur d'activité Oui=1/Non=0
 M3 : Changer de statut (indépendant versus salarié) Oui=1/Non=0
 M4 : Changer de lieu de vie Oui=1/Non=0
 M5 : Exercer une activité supplémentaire Oui=1/Non=0

Q361

ASK IF Q350=2,3 OR Q351=2 OR (Q340=2 AND Q350=1) (AJOUT Q350=3 LE 15/04 A 17H55)

Ce projet est-il envisageable uniquement grâce au télétravail ?

Oui 1

Non 2

Infobulle : ou travail à domicile

Q370

ASK Q331=1

Pouvez-vous décrire en une phrase en quoi consiste ce projet ?

Saisie en clair

Q380 - QCM – random (raisons et motifs de reconversion)

ASK IF Q331=1

Qu'est-ce qui a motivé ce projet ?

M1 : Donner plus de sens à votre travail Oui=1/Non=0

M2 : Améliorer vos conditions de travail (pénibilité par exemple)..... Oui=1/Non=0

M3 : Améliorer vos conditions d'emploi (rémunération par exemple) Oui=1/Non=0

M4 : Des problèmes de santé..... Oui=1/Non=0

M5 : Mieux concilier vie professionnelle et vie privée..... Oui=1/Non=0

M6 : Votre emploi était menacé ou supprimé Oui=1/Non=0

M7 : Votre secteur d'activité offre peu de perspectives..... Oui=1/Non=0

M8 : Autre raison..... Oui=1/Non=0

Infobulles :

M2 : Contenu du travail, pénibilité, environnement, relations de travail, rythme, etc.

M3 : Contrat de travail, rémunération, temps de travail, etc.

M4 : Personnel ou d'un proche

Q380MC

ASK IF Q380M8=1

Veillez préciser :

Saisie en clair

Q390 - QCM – random (ressources et appuis mobilisés pour ces changements)

ASK IF Q331=1

Pour préparer ce projet, avez-vous recours :

M1 : Au service public de l'emploi (pôle emploi par exemple)..... Oui=1/Non=0

M2 : A des acteurs ou collectivités locales (chambre des métiers par exemple) Oui=1/Non=0

M3 : A une formation Oui=1/Non=0

M4 : A un conseil en évolution professionnelle Oui=1/Non=0

M5 : A un bilan de compétences..... Oui=1/Non=0

M6 : A un accompagnement de votre employeur Oui=1/Non=0

M7 : A votre réseau familial, amical ou professionnel..... Oui=1/Non=0

M8 : Autre Oui=1/Non=0

Spécification (multimode) : Démarche réalisée, en cours ou prévue (datée)

Infobulles :

M1 : APEC, mission locale, CAP Emploi, etc.

M3 : Compte Personnel de Formation (CPF), MOOC, reprise d'études, Projet de transition professionnelle (ou CIF) etc.

M4 : Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.).

M5 : L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective.

Q390MC

ASK IF Q390M8=1

Veillez préciser :

Saisie en clair

Q400 - QCM – random (freins et obstacles rencontrés)

ASK IF Q350=2,3,4 OR Q351=2 OR (Q340=2 AND Q350=1)

Dans le cadre de ce projet, à quelles difficultés avez-vous été confronté :

M1 : Absence d'appuis ou d'encouragements de la part de votre entourage Oui=1/Non=0

M2 : Manque de ressources économiques Oui=1/Non=0

M3 : Manque de soutien et d'accompagnement institutionnel Oui=1/Non=0

M4 : Besoin d'acquérir de nouvelles compétences Oui=1/Non=0

M5 : Difficultés spécifiques liées à la localisation envisagée Oui=1/Non=0

M6 : Difficultés spécifiques liées aux périodes de confinement..... Oui=1/Non=0

M7 : Autre difficulté Oui=1/Non=0

Infobulle : M3 : Pole-emploi, mission locale, etc.

Q400MC

ASK IF Q400M7=1

Veillez préciser :

Saisie en clair

Etape 4 : Votre point de vue sur le travail avec la crise

Q410 – QCM – random

ASK ALL

Nous allons aborder votre rapport au travail en général. Votre point de vue sur le travail a-t-il été modifié par la crise sanitaire. Accordez-vous plus d'importance à :

M1 : La sécurité de l'emploi Oui=1/Non=0

M2 : La rémunération..... Oui=1/Non=0

M3 : L'ambiance au travail Oui=1/Non=0

M4 : L'utilité de votre travail pour la société Oui=1/Non=0

M5 : La reconnaissance de votre travail..... Oui=1/Non=0

M6 : La dimension éthique/écologique de votre activité Oui=1/Non=0

M7 : L'autonomie dans le travail..... Oui=1/Non=0

Q420 – QCM
ASK ALL

Avec l'expérience de la crise sanitaire, privilégiez-vous plus qu'avant :

M1 : L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale Oui=1/Non=0

M2 : L'équilibre entre votre travail et vos activités extra-professionnelles..... Oui=1/Non=0

Infobulle : M2 : Loisirs, vie associative, bénévolat, etc.

Q430

IF MODE=CAWI AND ALL MODALITES DE Q410 ET Q420

Classer les trois aspects les plus importants pour vous :

- La sécurité de l'emploi 1
- La rémunération 2
- L'ambiance au travail 3
- L'utilité de mon travail pour la société..... 4
- La reconnaissance de votre travail..... 5
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale 6
- L'équilibre entre votre travail et vos activités extra-professionnelles..... 7
- La dimension éthique/écologique de votre activité 8
- L'autonomie dans le travail 9

Spécification (cawi) : Double-cliquer sur l'aspect le plus important au moins important.

Q440 (comparable intra et intergénération)

ASK ALL

Comment voyez-vous votre avenir professionnel ?

Vous êtes plutôt inquiet..... 1

Ou vous êtes plutôt optimiste..... 2

Q450 (Récupérer leur lieu de résidence, Commune ou dép. Pour aider dans le choix des cibles à interviewer)

ASK ALL

Pour finir, habitez-vous toujours à <CP17> <COMMU17> ?

Oui 1

Non 2

Q451

ASK IF Q450=2

Actuellement, habitez-vous :

En France 1

A l'étranger..... 2

Q460

ASK IF Q451=1

Dans quelle commune habitez-vous ?

Menu code postal + commune

Q461

ASK IF Q451=2

Dans quel pays habitez-vous ?

Champ ouvert

Q470

ASK IF Q331=1

Dans le cadre de travaux de recherche, accepteriez-vous dans les semaines qui viennent d'être recontacté pour approfondir ces questions ?

Oui 1

Non 2

Pourquoi cette question ? Des chercheurs peuvent souhaiter approfondir certains thèmes spécifiques abordés dans l'enquête et s'adapteront à vos disponibilités.

FIACFINT - click validation

Notre entretien s'achève ici. Nous tenons à vous remercier chaleureusement pour votre participation. Vous pourrez retrouver les études réalisées sur votre Génération sur le site internet du Céreq. Merci beaucoup et très bonne fin de journée.

Valider le questionnaire

Annexe 4 : Grilles d'entretiens

Groupe A – Projet de réorientation mis en œuvre pendant la pandémie et lié à la crise

Parcours scolaire et d'études

Pour commencer, pouvez-vous raconter votre parcours scolaire et d'études, comment cela s'est passé pour vous ?

- *Etudes suivies dans le secondaire et éventuellement supérieur, diplômes obtenus*
- *Vécu des études : représentation de soi comme bon ou mauvais élève, intérêt ou désintérêt pour l'école...*
- *Déroulement et vécu des différents paliers d'orientation : orientation choisie, subie/contrariée, place et rôle des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation...*
- *Existence ou non d'un projet professionnel, « niveau » des ambitions scolaires et professionnelles*
- *Correspondance entre le contenu / déroulement des études et les attentes*
- *Les conditions de vie pendant les études, conciliation éventuelle entre études et emploi, entre études et vie familiale*
- *Raisons de l'arrêt des études (obtention du diplôme visé, échec, lassitude, etc.)*
- *Evénements éventuels ayant influé sur le parcours scolaire et d'études (naissance, déménagement, problèmes de santé, problèmes familiaux...)*

Pouvez-vous me parler de votre famille ?

- *Identifier l'environnement familial : profession des parents, fratrie (études suivies)*

Parcours professionnel jusqu'en février 2020

Pouvez-vous raconter ce qui s'est passé après vos études, votre parcours professionnel jusqu'à l'année dernière et le début de la crise sanitaire ?

- *Recherche d'emploi à l'issue des études :*

Que recherchez-vous comme travail, qu'est-ce que vous souhaitez particulièrement faire ou ne pas faire ?

- *Identifier ce qui guidait les recherches : recherche d'un métier précis, trouver un emploi quel que soit le métier, avoir un certain niveau de revenu, trouver un emploi durable, être son propre patron, avoir du temps pour soi, etc. -> sens donné au travail (rétribution, autonomie, épanouissement, etc.) et rapport à l'emploi (stabilité, tâches, type d'entreprise, salaire, temps de travail, relations, etc.)*
- *Identifier le rapport à la mobilité géographique : attachement à un territoire ?*

- Principaux événements du parcours professionnel :

→ Les différents emplois occupés (métier exercé, statut, type de contrat, rémunération, temps de travail) et vécu associé : en correspondance ou non avec son projet professionnel et ses attentes, ce qui plaît / ne plaît pas, relations à la hiérarchie, aux collègues, etc.

→ Les mobilités : internes (évolutions professionnelles, salariales) et externes (motifs des changements d'emploi - fin de contrat, insatisfaction, besoin de changement, promotion, évolution des aspirations/attentes en fonction des expériences professionnelles, etc.), mobilités géographiques (choisies, subies)

→ Périodes de chômage : type de difficultés rencontrées, quelle aide à la recherche d'emploi (accompagnement Pôle Emploi, mission locale, Apec, etc.), vécu de cette période, soutiens sociaux perçus (famille, conjoint, amis)

→ Périodes d'inactivité, année sabbatique, etc.

→ Périodes de formation (ou démarche de VAE) : motivations associées, modalités de la formation (organisation et financement - CPF, formations internes...), déroulement de la formation, issue et impact sur la suite du parcours (réussite, réalisation du projet associé...)

Comment percevez-vous le marché du travail ?

Identifier le rapport au marché du travail et au monde professionnel : confiance/menace, contexte socio-économique, précarité, exigences, espace d'opportunités, stratégies à adopter pour trouver un emploi, rôle des acteurs institutionnels, etc./discrimination ou regard négatif porté sur certains types de travailleurs

- Investissement dans des activités extra-professionnelles (associatives, militantes, loisirs), mise en œuvre de projets personnels

- Conciliation entre travail, famille, vie personnelle

-> Rapport à l'activité (place, importance, centralité du travail dans la vie par rapport à d'autres activités, à la vie familiale)

- Les événements personnels ayant influé sur le parcours : mise en couple, naissance, déménagement, séparation, accident, problèmes de santé, familiaux, etc.

Parcours professionnel depuis le début de la crise sanitaire et réorientation professionnelle

Que s'est-il passé pour vous à partir du confinement en mars 2020 ? Est-ce que cela a impliqué des changements ?

- Situation professionnelle au moment du confinement début mars 2020
- Principaux événements du parcours professionnel depuis le début de la crise sanitaire
- Impact éventuel de la crise sur la situation professionnelle, les conditions de travail, les perspectives ou projets professionnels...
- Impact éventuel de la crise sur la vie personnelle

A quel moment et pour quelles raisons avez-vous décidé de vous réorienter professionnellement ?

- *Circonstances conduisant à la réorientation : un événement déclencheur particulier ou suite à une succession d'événements, en lien direct avec la crise sanitaire ou combiné à d'autres facteurs (relevant du parcours professionnel ou biographique)*
- *Type d'attentes lié à la réorientation professionnelle : trouver un emploi, se stabiliser, avoir de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire, concilier travail et famille, exercer un métier correspondant davantage à ses aspirations, exercer un métier permettant de télétravailler, changer de région, pouvoir rester dans sa région etc.*
- *Vécu lié à cette réorientation : réorientation « volontaire » (à l'initiative de l'individu) ou subie (contraintes structurelles, chômage, précarité...)*

Pouvez-vous me parler de votre projet de réorientation, en quoi consistait-il, comment l'avez-vous choisi ?

- *Identifier l'origine du projet de réorientation : préexistence du projet avant la crise sanitaire ou naissance du projet pendant la crise, si existence de plusieurs projets, comment s'est fait le choix... ?*
- *Nature du projet de réorientation : changement de métier, de secteur d'activité, de statut, de lieu de vie...*
- *Présentation du projet à son entourage (conjoint, famille...)*
- *Prise de décision (aide, conseils, soutiens perçus) et vécu de cette décision : opportunité, deuil du métier, etc.*
- *Perception de la réussite du projet : crainte de ne pas y arriver, confiance en soi, optimisme / pessimisme, etc.*

Pouvez-vous raconter ce qui s'est passé suite à cette décision de réorientation/reconversion, quelles démarches avez-vous entreprises, comment cela s'est passé ?

- *Elaboration du projet de réorientation/reconversion : anticipation des différentes étapes, étude de la faisabilité du projet ou décision « coup de cœur », « coup de tête »*
- *Mise en œuvre du projet en fonction de la nature de la réorientation : prise d'information, accompagnement éventuel, recherche de financement, suivi d'une formation, recherche d'un nouvel emploi...*
- *Si retour en formation : modalités et déroulement de la formation (« à temps plein » ou « partiel », cours du soir, enseignement à distance ou présentiel, financement...)*
- *Soutiens sociaux perçus (famille, conjoints, amis, employeur...)*
- *Difficultés rencontrées, compromis ou ajustement du projet*
- *Situation pendant le processus de reconversion : situation professionnelle, ressources financières, situation du conjoint etc.*

Situation actuelle et projection dans l'avenir

Aujourd'hui, quelle est votre situation professionnelle, où en êtes-vous ?

- *Situation professionnelle au moment de l'entretien*
- *Etat d'avancement du projet de réorientation : en cours de réalisation, éloignement du projet , changement souhaité atteint*
 - > *En cours de réalisation : manière dont est vécu ce processus de réorientation, difficultés rencontrées, perception de la suite des étapes ? Si c'était à refaire ?*
 - > *Eloignement du projet : au cours du processus de réorientation (type de difficultés rencontrées, changement d'avis, nouvelle opportunité...) ou à l'issue du processus (difficulté à trouver un emploi, écart entre attentes et la réalité...) Si c'était à refaire ?*
 - > *Réorientation ou reconversion réalisée : perception de l'impact de la réorientation/reconversion sur la situation professionnelle et personnelle, correspondance avec aspiration et attentes, etc. Si c'était à refaire ?*

Globalement, quel regard portez-vous sur votre parcours ?

Comment envisagez-vous la suite de votre parcours, au niveau professionnel et personnel ? Vous vous voyez où dans les prochaines années ?

- *Vision optimiste, pessimiste, existence d'autres projets professionnels ou personnels, projection ou absence de projection dans l'avenir sur les plans personnels et/ou professionnels*

Perception de la crise sanitaire

Pour finir, une question plus générale sur la crise sanitaire : comment avez-vous vécu cette crise ? Quel regard portez-vous sur cette période ?

Avez-vous des choses à ajouter ?

Groupe B – Projet de réorientation mis en œuvre avant la crise sanitaire

Parcours scolaire et d'études

Pour commencer, pouvez-vous raconter votre parcours scolaire et d'études, comment cela s'est passé pour vous ?

- *Etudes suivies dans le secondaire et éventuellement supérieur, diplômes obtenus*
- *Vécu des études : représentation de soi comme bon ou mauvais élève, intérêt ou désintérêt pour l'école...*
- *Déroulement et vécu des différents paliers d'orientation : orientation choisie, subie/ contrariée, place et rôle des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation...*
- *Existence ou non d'un projet professionnel, « niveau » des ambitions scolaires et professionnelles*
- *Correspondance entre le contenu / déroulement des études et les attentes*
- *Les conditions de vie pendant les études, conciliation éventuelle entre études et emploi, entre études et vie familiale*
- *Raisons de l'arrêt des études (obtention du diplôme visé, échec, lassitude, etc.)*
- *Evénements éventuels ayant influé sur le parcours scolaire et d'études (naissance, déménagement, problèmes de santé, problèmes familiaux...)*

Pouvez-vous me parler de votre famille ?

- *Identifier l'environnement familial : profession des parents, fratrie (études suivies)*

Parcours professionnel jusqu'en février 2020 et réorientation professionnelle

Pouvez-vous raconter ce qui s'est passé après vos études, votre parcours professionnel jusqu'à l'année dernière et le début de la crise sanitaire ?

- *Recherche d'emploi à l'issue des études :*

Que recherchez-vous comme travail, qu'est-ce que vous souhaitez particulièrement faire ou ne pas faire ?

→ *Identifier ce qui guidait les recherches : recherche d'un métier précis, trouver un emploi quel que soit le métier, avoir un certain niveau de revenu, trouver un emploi durable, être son propre patron, avoir du temps pour soi, etc. -> sens donné au travail (rétribution, autonomie, épanouissement, etc.) et rapport à l'emploi (stabilité, tâches, type d'entreprise, salaire, temps de travail, relations, etc.)*

→ *Identifier le rapport à la mobilité géographique : attachement à un territoire ?*

- *Principaux événements du parcours professionnel :*

→ *Les différents emplois occupés (métier exercé, statut, type de contrat, rémunération, temps de travail) et vécu associé : en correspondance ou non avec son projet professionnel et ses attentes, ce qui plaît / ne plaît pas, relations à la hiérarchie, aux collègues, etc.*

→ Les mobilités : internes (évolutions professionnelles, salariales) et externes (motifs des changements d'emploi - fin de contrat, insatisfaction, besoin de changement, promotion, évolution des aspirations/attentes en fonction des expériences professionnelles, etc.), mobilités géographiques (choisies, subies)

→ Périodes de chômage : type de difficultés rencontrées, quelle aide à la recherche d'emploi (accompagnement Pôle Emploi, mission locale, Apec, etc.), vécu de cette période, soutiens sociaux perçus (famille, conjoint, amis)

→ Périodes d'inactivité, année sabbatique, etc.

→ Périodes de formation (ou démarche de VAE) : motivations associées, modalités de la formation (organisation et financement - CPF, formations internes...), déroulement de la formation, issue et impact sur la suite du parcours (réussite, réalisation du projet associé...)

Comment percevez-vous le marché du travail ?

Identifier le rapport au marché du travail et au monde professionnel : confiance/menace, contexte socio-économique, précarité, exigences, espace d'opportunités, stratégies à adopter pour trouver un emploi, rôle des acteurs institutionnels, etc./discrimination ou regard négatif porté sur certains types de travailleurs

- Investissement dans des activités extra-professionnelles (associatives, militantes, loisirs), mise en œuvre de projets personnels

- Conciliation entre travail, famille, vie personnelle

-> Rapport à l'activité (place, importance, centralité du travail dans la vie par rapport à d'autres activités, à la vie familiale)

- Les événements personnels ayant influé sur le parcours : mise en couple, naissance, déménagement, séparation, accident, problèmes de santé, familiaux, etc.

A quel moment et pour quelles raisons avez-vous décidé de vous réorienter professionnellement ?

→ Circonstances conduisant à la réorientation : un événement déclencheur particulier ou suite à une succession d'événements, facteurs relevant du parcours professionnel ou biographique, etc...

→ Type d'attentes lié à la réorientation professionnelle : trouver un emploi, se stabiliser, avoir de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire, concilier travail et famille, exercer un métier correspondant davantage à ses aspirations, changer de région, pouvoir rester dans sa région etc.

→ Vécu lié à cette réorientation : réorientation « volontaire » (à l'initiative de l'individu) ou subie (contraintes structurelles, chômage, précarité...)

Pouvez-vous me parler de votre projet de réorientation, en quoi consistait-il, comment l'avez-vous choisi ?

→ Identifier l'origine du projet de réorientation, si existence de plusieurs projets, comment s'est fait le choix... ?

→ *Nature du projet de réorientation : changement de métier, de secteur d'activité, de statut, de lieu de vie...*

→ *Présentation du projet à son entourage (conjoint, famille...)*

→ *Prise de décision (aide, conseils, soutiens perçus) et vécu de cette décision : opportunité, deuil du métier, etc.*

→ *Perception de la réussite du projet : crainte de ne pas y arriver, confiance en soi, optimisme / pessimisme, etc.*

Pouvez-vous raconter ce qui s'est passé suite à cette décision de réorientation/reconversion, quelles démarches avez-vous entreprises, comment cela s'est passé ?

→ *Elaboration du projet de réorientation/reconversion : anticipation des différentes étapes, étude de la faisabilité du projet ou décision « coup de cœur », « coup de tête »*

→ *Mise en œuvre du projet en fonction de la nature de la réorientation : prise d'information, accompagnement éventuel, recherche de financement, suivi d'une formation, recherche d'un nouvel emploi...*

→ *Si retour en formation : modalités et déroulement de la formation (« à temps plein » ou « partiel », cours du soir, enseignement à distance ou présentiel, financement...)*

→ *Soutiens sociaux perçus (famille, conjoints, amis, employeur...)*

→ *Difficultés rencontrées, compromis ou ajustement du projet*

→ *Situation pendant le processus de reconversion : situation professionnelle, ressources financières, situation du conjoint etc.*

Parcours professionnel et processus de réorientation depuis le début de la crise sanitaire

Que s'est-il passé pour vous à partir du confinement en mars 2020 ? Est-ce que cela a impliqué des changements ?

- *Situation professionnelle au moment du confinement début mars 2020*
- *Principaux événements du parcours professionnel depuis le début de la crise sanitaire*
- *Impact éventuel de la crise sur la situation professionnelle, les conditions de travail, etc.*
- *Impact éventuel de la crise sur la situation professionnelle du conjoint*
- *Impact éventuel de la crise sur la vie personnelle*

Que s'est-il passé concernant plus spécifiquement votre projet de réorientation ?

→ *Identifier l'état d'avancement du projet au début du confinement en mars 2020*

→ *Identifier l'impact éventuel de la crise sur le projet de réorientation*

- *Impact sur les motivations liées au projet : confirmation, remise en cause, ajustement du projet, changement de priorité, etc.*

- Impact sur la mise en œuvre du projet
 - Sur la temporalité (accélération, mise en suspens, abandon, ralentissement)
 - Sur sa réalisation concrète : identifier si la crise a généré des difficultés, des contraintes (en lien avec la situation sur le marché du travail, le financement du projet, la vie personnelle, etc.) ou si au contraire elle a créé un espace « facilitateur » (temps libéré, etc.)
 - Si en formation au moment de la crise : conséquence de la crise sur le suivi de la formation, difficultés éventuelles (formation « à la maison », conciliation avec la vie familiale, impact sur la motivation, l'intérêt, etc.)

→ *Vécu des impacts éventuels de la crise sur le projet de réorientation, perception de la réussite du projet depuis la crise : crainte de ne pas y arriver, confiance en soi, optimisme / pessimisme, etc.*

Situation actuelle et projection dans l'avenir

Aujourd'hui, quelle est votre situation professionnelle, où en êtes-vous ?

- *Situation professionnelle au moment de l'entretien*
- *Etat d'avancement du projet de réorientation : en cours de réalisation, éloignement du projet, changement souhaité atteint*
 - > *En cours de réalisation : manière dont est vécu ce processus de réorientation, difficultés rencontrées, perception de la suite des étapes ? Si c'était à refaire ?*
 - > *Eloignement du projet : au cours du processus de réorientation (type de difficultés rencontrées, changement d'avis, nouvelle opportunité...) ou à l'issue du processus (difficulté à trouver un emploi, écart entre attentes et la réalité...) Si c'était à refaire ?*
 - > *Réorientation ou reconversion réalisée : perception de l'impact de la réorientation/reconversion sur la situation professionnelle et personnelle, correspondance avec aspiration et attentes, etc. Si c'était à refaire ?*

Globalement, quel regard portez-vous sur votre parcours ?

Comment envisagez-vous la suite de votre parcours, au niveau professionnel et personnel ? Vous vous voyez où dans les prochaines années ?

- *Vision optimiste, pessimiste, existence d'autres projets professionnels ou personnels, projection ou absence de projection dans l'avenir sur les plans personnels et/ou professionnels*

Perception de la crise sanitaire

Pour finir, une question plus générale sur la crise sanitaire : comment avez-vous vécu cette crise ? Quel regard portez-vous sur cette période ?

Avez-vous des choses à ajouter ?

Annexe 5 : Un essai de correction de biais d'agrégation dans un tableau de contingence

Si on s'en tient d'abord à l'analyse des marges (Tableau 1) et que l'on compare les modalités en colonne (l'existence et le lien à la crise de la réorientation), si les sous-ensembles d'individus indiqués se répartissent très différemment sur les différents modes de réorientation, les écarts constatés pourraient refléter en partie une différence de mode de réponse (téléphone ou internet). De même, avec une lecture en ligne qui comparerait les différentes dimensions du travail et de l'emploi qui connaissent un regain d'importance pendant la crise, la hiérarchie des taux de réponses n'est fiable que dans la mesure où les réponses des items comparés se distribuent de manière homogène sur les deux modes de collecte. Et, dès lors que l'on compare deux cellules à l'intérieur du tableau de contingence, une double condition devrait être satisfaite puisqu'il faudrait en théorie prendre en compte les distributions sur les modes dans la ligne et la colonne dont l'intersection correspond à la cellule.

Tableau 1: Dimensions du travail dont l'importance a augmenté pendant la crise (données non corrigées)

Point de vue sur le travail, accordez-vous plus d'importance à ? %	Type de registre	Non réorientés	Ensemble des réorientés	Projets de réorientation démarrés avant crise et en cours	Projets liés à la crise
La sécurité de l'emploi	Instrumental	58 *	64	58	69 *
La rémunération	Instrumental	52	61	67	69
L'ambiance au travail	Social	61	67	61	76
L'utilité de votre travail pour la société	Productif	57	66	69	63
La reconnaissance de votre travail	Symbolique	58	65	62	76
La dimension éthique/écologique de votre activité	Ethique	44	49	50	57
L'autonomie dans le travail	Expressif	54	67	67	73
Equilibre vie professionnelle et vie familiale	Rapport à l'activité	63	69	64	79
Equilibre vie professionnelle et vie personnelle	Rapport à l'activité	46	53	59	54

* Lecture : 58 % des non réorientés accordent plus d'importance qu'avant à l'aspect « sécurité de l'emploi », c'est 11 points de moins que ceux qui ont un projet de réorientation lié à la crise sanitaire.

Champ : ensemble des répondants, N=4 887.

Source : Enquête Génération - Covid et après ?

Du point de vue des quatre dernières colonnes, on a des répartitions CATI/CAWI (téléphone/internet) très proches, à moins de 2 points d'écart entre les réorientés, les non réorientés et ceux qui se réorientent à cause de la crise. En revanche, ceux qui se réorientent avant la crise sanitaire et dont le projet n'a pas abouti avant celle-ci (avant-dernière colonne) sont 53 % à répondre en CAWI soit 5 points de plus que la proportion moyenne des réponses en CAWI sur les items des trois autres colonnes (48%).

On peut donc songer à une correction avec l'application d'un coefficient multiplicateur de 0,906 (0,48 / 0,53) sur les chiffres de cette colonne.

Au regard des modalités en ligne (réponses oui), le taux de répondants en CAWI varie d'environ 48 à 52 %, ce dernier pour l'ambiance au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, dimensions qui enregistrent des effets de mesure significatifs de près de 9 points au maximum pour la première dimension et de 10,5 points pour la seconde. Si on retient un pourcentage de référence de 49 %, on peut appliquer une correction équivalente à un coefficient de pondération de 0,942 pour ces deux lignes.

Pour les cases situées soit sur l'avant-dernière colonne soit sur une des deux lignes précitées, mais pas à l'intersection des deux, les deux coefficients évoqués ont été respectivement appliqués. Au croisement de ces items critiques en ligne et en colonne, on arrive à deux cellules qui font potentiellement l'objet d'une double correction (cellules foncées sur le tableau ci-dessus). Il convient alors de recourir à des répartitions conditionnelles, plutôt qu'à l'application des deux coefficients de 0,906 et 0,942. L'idée est ainsi d'observer comment la répartition CATI/CAWI se structure parmi les jeunes qui à la fois ont un projet de réorientation démarré avant la crise et en cours et qui accordent plus d'importance qu'avant à l'ambiance au travail, dans un cas (cellule du haut), à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans l'autre cas (cellule du bas).

Pour ce qui est du cas de la première cellule (du haut), la répartition CAWI/CATI est quasiment équivalente à ce qu'on retrouve par ailleurs pour les cellules qui ne font pas l'objet de correction (moins d'un point d'écart) ce qui fait qu'on peut se contenter de n'appliquer qu'une correction et multiplier les 61 % par la pondération en ligne de 0,942. En revanche, la seconde répartition conditionnelle (sous-population de la cellule du bas) montre un écart de 14 points, de 52 à 66 pour les proportions répondant en CAWI, soit un coefficient de correction global appliqué à cette cellule de 0,79 (52/66), d'où une valeur qui passerait à 51.

On peut faire le même exercice sur les dimensions du rapport au travail concerné en conditionnant sur les réorientations non abouties d'avant crise. On retrouve l'absence de nécessité de correction pour l'ambiance au travail par rapport à la proportion de référence de 49 % en CAWI. A contrario, la seconde distribution conditionnelle pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale impliquerait un coefficient de pondération de 0,742 compte de la répartition très déséquilibrée entre les réponses CAWI et CATI. Si on fait la moyenne arithmétique avec 0,79, on obtient un coefficient appliqué *in fine* de 0,765 et une valeur finale de la cellule de 49 % au lieu de 64 % au départ. C'est donc le changement le plus marquant entre le tableau des valeurs brutes et l'essai de correction réalisé présenté dans le texte (Tableau 29). Au bout du compte, dans ce tableau corrigé seules deux lignes et une colonne ont fait l'objet de corrections pour que leurs valeurs puissent être comparées aux autres valeurs du tableau de contingence.
